

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS – BACHARELADO**

CARLOS FERNANDO RIBEIRO DE SOUZA

Relação de trabalho e autonomia no trabalho terceirizado

**VIÇOSA-MG
2021**

CARLOS FERNANDO RIBEIRO DE SOUZA

Relação de trabalho e autonomia no trabalho terceirizado

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Sociais da Universidade Federal de Viçosa como requisito para obtenção do título de bacharel em Ciências Sociais.

Orientadora: Profa. Daniela Alves de Alves

**Viçosa – MG
2021**

CARLOS FERNANDO RIBEIRO DE SOUZA

Relação de trabalho e autonomia no trabalho terceirizado

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Sociais da Universidade Federal de Viçosa como requisito para obtenção do título de bacharel em Ciências Sociais.

Orientadora: Profa. Daniela Alves de Alves

Aprovado em: ____/____/____

Daniela Alves de Alves (Orientadora) (DSC/UFV)

Diogo Tourino de Sousa (Avaliador) (DCS/UFV)

Victor Luiz Alves Mourão (Avaliador) (DCS/UFV)

Viçosa, 2021

Agradecimento

Agradeço primeiramente a minha vida e todos os caminhos que ela me levou.

Agradeço a todas as representações de Deuses e Divindades a qual nunca deixaram de responder a minhas preces.

Agradeço ao meu tio/pai Lucillo, que mesmo nas dificuldades da vida, sempre acreditou em meu potencial. A Minha Tia Lisangela por sempre estar por perto e me dar esperanças em ser o melhor profissional.

Ao meu marido e companheiro Victor Hugo por estar caminhando lado a lado comigo.

Agradeço à minha orientadora Daniela Alves de Alves, por nunca ter esquecido de mim nesta caminhada, me proporcionando confiança no meu trabalho. Aos terceirizados por fornecer boas conversas nos corredores da UFV e também pela ajuda que me deram na realização deste trabalho.

Aos Servidores, Professores e Técnicos da UFV que ajudaram na construção do ideal profissional que quero me tornar.

As(os) Amigas(os) foram a minha base para permanecer na graduação.

Resumo

A flexibilização envolvida nas relações e processos de trabalho se firmaram a partir da crise do fordismo/taylorismo, onde a organização rígida nas estruturas capitalistas viu na flexibilização um plano para se reinventar. Neste novo modelo de produção, a autonomia se faz presente como fator importante para a empregabilidade, sendo apresentada com diversas configurações e níveis, centrada na produção imaterial. O objetivo desta monografia é compreender, na concepção dos(as) terceirizados(as) da Universidade Federal de Viçosa, os processos de trabalho, suas relações e como os mesmos se veem dentro da relação entre indivíduo, empresa, universidade e produção. Aplicando metodologias qualitativas, este trabalho realizou entrevistas presenciais e virtuais utilizando questionário semi estruturado para que, a partir da análise da categoria autonomia, pudéssemos emergir fatores importantes para a interpretação do objetivo. Com a terceirização sendo uma das formas dessa nova estrutura do trabalho, a importância de se analisar a autonomia para a percepção da flexibilização se fez presente. Desta forma, conclui-se que a centralidade da autonomia na flexibilização das relações e processos de trabalho é dada por diferentes estruturas organizacionais, sendo levado em consideração fatores como escolaridade, disponibilidade de mão de obra, funções exercidas e o objetivo da produção da empresa. Salienta-se que este trabalho foi realizado no setor público, sendo assim, a importância das licitações e a abertura da terceirização em atividades meio mostrou-se também como fator importante para o crescimento dessa categoria de trabalho.

Palavra-chave: Terceirização, autonomia, relação de trabalho, universidade.

Abstract

The flexibility involved in relations and work processes was established from the crisis of Fordism / Taylorism, where the rigid organization in capitalist structures saw in flexibilization a plan to reinvent themselves. In this new production model, autonomy is present as an important factor for employability, being presented in different configurations and levels, centered on immaterial production. The objective of this monograph is to understand, in the conception of outsourced workers at the Federal University of Viçosa, the work processes, their relationships and how they are seen within the relationship between individual, company, university and production. Applying qualitative methodologies, this work conducted face-to-face and virtual interviews using the semi-structured questionnaire so that, from the analysis of the autonomy category, we could emerge important factors for the interpretation of the objective. With outsourcing being one of the forms of this new work structure, the importance of analyzing autonomy for the perception of flexibility was present. Thus, it is concluded that the centrality of autonomy in the flexibilization of relations and work processes is given by different organizational structures, considering factors such as education, availability of labor, functions performed and the purpose of the company's production. It should be noted that this work was carried out in the public sector, therefore, the importance of bidding and the opening of outsourcing in middle activities also proved to be an important factor for the growth of this category of work.

Keyword: Outsourcing, autonomy, labor relations, university

Lista de abreviaturas e siglas

| | |
|-------|---|
| CAGED | Cadastro Geral de Empregados e Desempregados |
| CCT | Convenção Coletiva de Trabalho |
| CLT | Consolidação das Leis do Trabalho |
| CPD | Contrato de Prazo Determinado |
| CPI | Contrato de Prazo Indeterminado |
| IBGE | Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística |
| MTE | Ministério do Trabalho |
| PL | Projeto de Lei |
| PNAD | Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios |
| RAIS | Relação Anual de Informações Sociais |
| SG | Serviços Gerais |
| TST | Tribunal Superior do Trabalho |
| TI | Tecnologia da Informação |
| UFV | Universidade Federal de Viçosa |

Lista de Tabela

| | |
|---|----|
| Tabela 1. Perfil dos entrevistados | 26 |
| Tabela 2. Perguntas | 29 |
| Tabela 3. O desenvolvimento em anos entre escolaridade, estoque de vínculos ativos e a contratação em regime CLT. | 32 |
| Tabela 4. Desenvolvimento dos vínculos ativos totais, em Viçosa | 34 |

Sumário

| | |
|---|----|
| 1. INTRODUÇÃO | 10 |
| 2. REVISÃO DA LITERATURA | 14 |
| 3. METODOLOGIA | 24 |
| 4. TERCEIRIZAÇÃO, LEGISLAÇÃO E CONTRATAÇÕES: o desenvolvimento da categoria terceirizada observado nos dados do IBGE e Rais. | 31 |
| 5. ENTREVISTAS | 35 |
| 6. PERSPECTIVAS, RENDA E NÍVEL ESCOLAR. | 40 |
| 7. AUTONOMIA | 45 |
| 8. CONCLUSÃO | 53 |
| 9. BIBLIOGRAFIA; | 55 |

1. INTRODUÇÃO

O trabalho, na perspectiva de Karl Marx (1985), se desenvolveu alinhado à subsistência, sendo que os modelos de organizações sociais anteriores ao capitalismo não tinham estruturalmente a circulação de capital, ou mesmo uma troca em valor. O trabalho é, para o autor, intrínseco ao ser humano, entendendo que o mesmo é pensado na relação da produção material para a sobrevivência de cada indivíduo, resultando no sentido da vida, dignificando o homem/mulher e dando humanidade.

O capitalismo se constrói na intervenção da relação do trabalho com a sobrevivência e se coloca como intermediador entre as ferramentas que os mesmos detêm e a produção material individual. Portanto, e para além de, o modelo capitalista engloba mais do que a posse dos meios de produção, o mesmo aliena o trabalho entre indivíduo e a subsistência, e introduz um valor entre essas relações, colocando-se como intermediário necessário para o objetivo do processo e fazendo com que o trabalhador não reconheça sua ação no produto final (HARVEY, 2008).

O campo do trabalho, ao longo dos anos, foi se desenvolvendo e modificando estruturalmente. Desta forma, Antunes e Alves (2004), indicam que, após a Segunda Guerra Mundial, e a quebra do modelo fordista, o capitalismo se transfigurou, trazendo novas formas de produção, consumo e exploração. Assim, os autores indicam as metamorfoses da estrutura do modelo capitalista, elencando algumas categorias como a flexibilização das relações de trabalho, a ampliação de arrecadação dos lucros e as mudanças na autonomia no trabalho.

A construção de novos padrões de trabalho, fruto desse modelo, está relacionada diretamente com a desigualdade no curso do desenvolvimento do capitalismo (ROSSO, 2017), trazendo a flexibilização do trabalho e a acumulação flexível como solução. Da mesma forma a autonomia, que antes se mostrava rival do fordismo e do taylorismo, já que o mesmo tentava extinguir este elemento importante para o trabalho na produção, se apresenta nesta nova fase (pós-fordismo) como meta, entendendo o quão significativo a autonomia se mostra no processo de trabalho, e a necessidade de se administrar este elemento para uma melhor produtividade e competitividade (ROSENFELD, ALVES, 2011). Estas transformações também acarretaram mudanças nos contratos de trabalho e nos direitos trabalhistas. A terceirização, que abordaremos ao longo do trabalho, como

componente dessa mudança, expresso através da flexibilização operacional e organizacional, se constrói diferente em cada região.

A formalização da flexibilização das relações de trabalho é dada através de leis que adaptam as normas vigentes, às novas categorias empregatícias que estão surgindo dada a essas modificações. Assim, a redução ou mesmo a supressão de direitos conquistados através de um acordo coletivo é implementada por emendas e leis (PELATIERI¹ 2018b).

No Brasil, as conquistas por direitos dos trabalhadores são firmadas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) a partir do diálogo entre sociedade e o Estado desde a década de 1930. Na década de 1990 a nova ideia de produção emergiu, sendo um plano econômico que se justificava a partir do aumento da oferta de vagas de trabalho pelas empresas prestadoras de serviços, das quais se encontravam em expansão naquele momento. Esta realidade, somada às privatizações de estatais para a retirada de encargos governamentais, se justificava sobre o argumento da produtividade e competitividade empresarial (COSTA, 2017). Portanto, a legislação foi se moldando a diversos setores empregatícios, na medida em que se considerava que a mesma já não supria algumas demandas de responsabilidade empresarial.

Até 2017 não existia uma legislação própria para a terceirização, salvo a súmula de número 331 do TST que trazia um entendimento do campo. Desta forma a Lei N° 13.429, de 31 de março de 2017, veio para regulamentar, restringir o que é, e como inserir uma terceirização no processo trabalhista (OLIVEIRA, 2019). Apesar de algumas pessoas esperarem que esta legislação imperasse ainda mais sobre as restrições das funções dos terceirizados, a Lei de 2017 isenta as empresas terceirizadas prestadoras de serviços de se responsabilizar por alguns direitos trabalhistas, como tornar facultativo o mesmo atendimento médico e o acesso a áreas, ou o contrato curto (por tempo determinado) com limitações a garantias de emprego após a finalização do mesmo. Tais leis flexibilizam os acordos realizados entre empregador e empregado, dando certa autonomia para que ambos realizem uma contratação que melhor se encaixe na situação.

Da mesma maneira, esta legislação não deixa de lado a obrigatoriedade da empresa de responsabilizar-se pela segurança, auxílio saúde, bem como

¹ PELATIERI; COELI; IBARRA; MARCOLINO, 2018b

alimentação e as ferramentas de trabalho de cada terceirizado contratado. Portanto podemos perceber que a regulamentação de certa maneira legítima alguns acordos trabalhistas já firmados anteriormente.

Os dados utilizados para esta pesquisa têm um marco temporal, a lei da terceirização de 2017, onde há uma formalização do que se pode caracterizar uma empresa terceirizada junto com seus atributos fiscais, e também um maior entendimento da contratação terceirizada. Os dados a serem apresentados mostram uma crescente utilização da contratação celetista de prazo determinado (sendo observada aqui como terceirizado).

Então, o presente projeto tem como objetivo geral analisar a autonomia no trabalho dos terceirizados da Universidade Federal de Viçosa (UFV). Portanto, entende-se como categoria autonomia, a relação entre o indivíduo terceirizado com o seu serviço/produção, observando a partir disso a intervenção das empresas prestadoras de serviço sobre o processo de trabalho, já que a mesma regula os horários, as tarefas e o local de trabalho dos terceirizados, pontos importantes para a observação da autonomia.

Busca-se compreender como é vista a autonomia dada pela flexibilização dos processos do trabalho, tendo que centralizar na empresa o poder de tomada de decisões de horário; lucratividade; pagamento por horas trabalhadas; e contagem rígida do tempo de trabalho. Neste caso a busca por contratos por tempo determinado, ou mesmo o de meio período, pode indicar a procura das empresas por formas de se ausentar das responsabilidades que deveria ter, sendo o principal motivo de tais ações o valor gasto por cada contratação, implicando assim, na desvalorização da mão de obra e dando sentido à valorização das necessidades do capital.

A Universidade Federal de Viçosa, como instituição pública, encara a terceirização como redução de déficit e gastos. Como não se enquadra enquanto empresa, e nem visa os lucros, o objetivo da terceirização em instituições públicas se caracteriza de maneira diferenciada. Com o Governo Fernando Henrique Cardoso inserindo fortemente o ideal de Estado mínimo, a terceirização se apresenta como argumento de eficiência na redução de gastos administrativos, bem como na responsabilidade trabalhista, já que o servidor efetivo tem contrato vitalício com o Estado (NERY, 2011). Desta forma, a universidade mostra uma necessidade de não se responsabilizar por todos os processos que a instituição necessita para

funcionar, fazendo com que trabalhos mais distantes das atividade-fim sejam privatizados para uma melhor concentração no objetivo final, a educação, pesquisa e extensão.

O Estado, visto como gestor da coletividade a fim de satisfazer as necessidades da população em um âmbito público, inicia o processo de descentralização e, na tentativa de desburocratizar, aciona a terceirização como um fator necessário para a melhoria na eficácia de seus objetivos. (MONTEIRO, 2020).

Nesta grande movimentação vista em 1990 para a atualidade, tanto no setor público, como no privado, encarou a terceirização como objetivo de focar suas responsabilidades de atividade-fim, e deixar para as empresas prestadoras de serviço a atividade de base, a qual se vê na atividade-meio. (OLHER, 2013)

Para entendermos melhor a situação do campo observado, em 2014, como mostram os dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais/MTE), a mão de obra contratada para a terceirização era responsável por 25% dos vínculos trabalhistas ativos. Já os trabalhos CLT, no mesmo ano, estavam reduzindo (PELATIERI, et al. p.13). Em 2017, o Brasil tinha 12 milhões de contratações terceirizadas ativas (MARCOLINO, 2018). No mesmo ano, anexos nas legislações trabalhistas, feitas pelo então governo de Michel Temer, foram aprovadas na câmara e no senado, reverberando oscilações perceptíveis nos dados analisados aqui.

Observando a realidade local onde realizou-se a pesquisa, Viçosa, uma cidade do interior de Minas Gerais, das quais o campo e a cidade não têm delimitações visíveis e sua população atual é de aproximadamente 70.000 habitantes, é dada pelo pouco desenvolvimento industrial, discutido mais adiante. O estoque de empregos formais advém em sua maioria do setor de serviço (RAIS, 2019), onde também estão situadas as empresas terceirizadas. Em 2010 (IBGE, 2010) aproximadamente 33% da população recebia até meio salário mínimo, indicando talvez uma significativa informalização do trabalho ao longo do tempo.

Neste sentido, é nosso objetivo analisar as formas de autonomia nas relações de trabalho dos terceirizados da UFV. Da mesma forma, busca-se captar através do método aplicado neste TCC, a compreensão de como o terceirizado se percebe enquanto categoria de trabalho, utilizando de sua percepção em relação a outros trabalhadores não terceirizados da UFV.

Visualizando as mudanças ocorridas nesses novos processos, indicando a flexibilização tanto dos direitos sociais, como também das horas laborais, podemos

dizer que esse caminho serve de elemento condutor para mais capitalização de tempo e dinheiro. A contratação de mão de obra terceirizada serve ao propósito dos novos moldes do capital, das quais retira do labor o máximo que conseguir, flexibilizando as relações de trabalho e disfarçando certas formas de exploração, compensando com carteiras assinadas.

Frente a isto, este trabalho tem como categoria analítica central a autonomia nos processos do trabalho, buscando perspectivas de como tais processos, do qual o terceirizado da UFV está inserido, moldam as novas relações e processos de trabalho; Como os trabalhadores terceirizados se veem nas relações no local onde trabalham; e de que maneira podemos perceber a intervenção do Capital no processo entre o indivíduo e o trabalho.

A terceirização está se desenvolvendo rapidamente como parte do desse novo capitalismo, que formula táticas de precarização para suprir as demandas do lucro. Empregando várias formas para chegar em uma maior arrecadação e uma grande produtividade citaremos ao decorrer deste trabalho algumas encontradas em diversos setores de terceirização no Brasil, como a fiscalização intensiva das horas laborais; descontos no auxílio refeição por faltas ou atrasos no serviço; salários baixos com exigência de muitas horas de trabalho; e descumprimento com leis trabalhistas de forma oculta (LOURENÇO, 2015).

No setor público, a terceirização é vista como um alívio de responsabilidades e custos, onde mesmo com a percepção da administração em relação a baixas remunerações e alta demanda de atividades, apresenta mais argumentos positivos sobre essa categoria de trabalho, do que desvantagens (OLHER, 2013). Talvez a questão seja fugir da regulamentação, que provoca uma responsabilização sobre o agente enquanto a terceirização desloca essa responsabilização para uma terceirizada

2. REVISÃO DA LITERATURA

Através do trabalho, dado pelo esforço do indivíduo para transformar, criar ou produzir, que as civilizações foram se construindo. No decorrer do capitalismo, a força de trabalho foi comercializada, capitalizando e rentabilizando o tempo laboral do trabalhador.

Desta forma, para Marx (1985) o trabalho é a aproximação do indivíduo com a sua sobrevivência e humanidade, dada que na relação do mesmo com a natureza se

obtém, além do sustento para que o indivíduo continue a viver, as relações sociais e o processo de socialização. A essência do ser humano vem do trabalho.

A categoria trabalho, conjuntamente com seu conceito, vem modificando ao longo do tempo. Com a metamorfose dos processos de produção e das relações de trabalho advindos da reestruturação do capitalismo fordista, podemos observar, após 1980, uma forte implementação da flexibilização do trabalho.

Na década de 1980 presenciou, nos países de capitalismo avançado, profundas transformações no mundo do trabalho, nas suas formas de inserção na estrutura produtiva, nas formas de representação sindical e política. (ANTUNES, 1995, p.15)

A flexibilização se constrói na necessidade de adaptar-se às novas realidades vigentes, dada a crise das políticas liberais, encontrada nas novas relações (ROSSO, 2017). Com a pressão popular dada pelas greves e a desestabilização dos modelos fordistas e tayloristas nos países com o capitalismo desenvolvido, viu-se na flexibilização uma estrutura menos rígida na organização, produção e, automaticamente, nos meios de contratação de mão de obra.

Havia problema com a rigidez dos investimentos de capital fixo de larga escala e de longo prazo em sistemas de produção em massa que impediam muita flexibilidade de planejamento e presumiam crescimento estável em mercados de consumo invariantes (HARVEY, 2008, p.135)

Com o desenvolvimento tecnológico e tecnocrático, a nova estrutura visava a rápida troca de informação, uma produção flexível e um conhecimento especializado, investindo no trabalho imaterial através das diversas formas de descentralização nos processos de produção, mas mantendo uma hierarquia de poder. Essa transmutação foi apresentada nas referências com diversos nomes, capitalismo informacional², pós-fordismo³, acumulação flexível⁴, entre outras, mas a essência seria a mesma.

Desta maneira podemos inserir os pensamentos de David Harvey (2008) e incluir nesta discussão o conceito de acumulação flexível, onde, com a queda dos modelos conservadores fordistas das quais se estruturam em um modelo rígido, surge um ideal de produção flexível tanto nos processos de trabalho, bem como no modelo de consumo e na concepção de produção material.

² CASTELLS Manuel. **A sociedade em rede - a era da informação: economia, sociedade e cultura**. 1. São Paulo: Paz e Terra, 1999

³ ANTUNES; ALVES, 2004

⁴ HARVEY, 2008

Portanto, dada a crise no mercado financeiro, principalmente em Nova Iorque em 1973, a produção fordista se viu aprisionada a rígidas formas de organização, com grandes ofertas e pouca demanda, além de grandes mobilizações sociais e trabalhistas que ocorriam na época. Dada a isto, e ao exemplo de países como Japão, a flexibilização de todo o processo de produção (contratações, produções flexíveis, planejamentos em curtos períodos de tempo, e capital de giro fluente) se mostrou uma opção para a saída das empresas da crise. Tal momento também teve influência dada a situação do Estado, já que o mesmo era intermediador entre empresa e população, e se via em uma instabilidade de inflação, gerando o que Harvey indica como estagflação o aumento da taxa de desemprego, a estagnação da produção de bens, associado a inflação (aumento contínuo de preços).

Ao mesmo tempo, as corporações viram-se com muita capacidade excedente inutilizável (principalmente fábricas e equipamentos ociosos) em condições de intensificação da competição. Isso as obrigou a entrar num período de racionalização, reestruturação e intensificação do controle do trabalho (caso pudessem superar ou cooptar o poder sindical). (HARVEY, 2008, p.137).

Em resumo, a flexibilização desses processos viera como solução para algumas feridas abertas encontradas nos modelos fordistas, inserindo novas formas de organização de produção, como também mudanças políticas e sociais. “Ela se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo” (HARVEY, p. 140). Neste novo modelo, o planejamento sobre os investimentos se dava em curto prazo, com movimentações flexíveis, produções a partir da demanda, e descentralização dos processos de trabalho, dada as novas propostas de produção. Com a flexibilização desses processos, as empresas buscavam também a divisão das responsabilidades em torno da produção, desmembrando as funções da corporação e contratando outras empresas para realizar essas atividades. Assim o setor de serviço, que em sua forma mais básica, emergem e se inserem no sistema de produção desde as funções de alto cargo até a base.

Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado “setor de serviços”, bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas [...] (HARVEY, 2008, p.140).

A terceirização é inserida nesses novos modelos utilizando-se de contratações temporárias que viabilizam o planejamento a curto prazo, bem como a demissão em caso de crises não previstas pela corporação (Harvey, 2008). Mas há uma diferença nessas contratações dada pelo teor técnico de cada função.

Na mesma direção, no que se refere às relações de trabalho, há diversidade de situações contratuais, de condições de trabalho e de horários laborais e diferenciação e individualização de trabalhadores e de relações de emprego e remuneração, inclusive dentro da mesma empresa. (ROSENFELD; ALVES, 2011, p. 227)

Essa diferença é perceptível quando colocamos a autonomia como centro da análise. Apesar de não termos uma conceituação de autonomia definida pela sociologia, traçaremos a ideia do que seria a autonomia, como ela é formulada no campo do trabalho e como podemos observá-la na terceirização correlacionando com os conceitos levantados.

Entendo que essa nova estrutura capitalista, da qual o conhecimento é um dos produtos e a produção imaterial se faz presente, não se interessa apenas pela categoria mais qualificada de trabalhadores, mas também pela categoria de mão de obra com baixa qualificação e que vem de um histórico empregatício informal, independente e autônomo (esse último indica a categoria de trabalho das pessoas que trabalham para si). No dicionário, a palavra autonomia, tem como significado a “Capacidade de autogovernar-se, de dirigir-se por suas próprias leis ou vontade própria; soberania” (MICHAELS, 2021). Em diversas disciplinas, temos variações do que é a autonomia, e como ela é acionada. Tendo como base o entendimento de autonomia individual de Pinzani (2010), fundada pela percepção habermasiana do autor, temos como conceito a ser observado a categoria autonomia, dada que:

Atribuimos autonomia a um sujeito quando ele é capaz de agir conforme um projeto pessoal de vida boa (projeto que, contudo, pode ser inspirado por modelos pré-existent) e de considerar a si e a outros sujeitos como capazes de estabelecer relações de direitos e deveres (em outras palavras: quando é capaz de ver a si e aos outros como titulares de direitos e possuidores de deveres) (PINZANI, 2010, p.169).

Inserindo a partir desse conceito a ideia de autonomia nos processos de trabalho, entendimento este que perpassa a relação do empregado sobre o empregador, a autonomia do trabalho é apresentada por Rosenfield (2004) sobre a ótica da relação entre o processo do trabalho, tomada de decisão e a possibilidade de alterar de certo modo, a estrutura de produção da empresa.

[...]a autonomia no trabalho traduz-se por: autodeterminação do trabalhador, responsabilidade ou liberdade para determinar os elementos da tarefa, o método de trabalho, as etapas, procedimentos, programação, critérios,

objetivos, o lugar, a avaliação, as horas, tipo e quantidade de trabalho. Autonomia remete ao controle sobre estes ou alguns destes elementos (ROSENFELD, 2006, p.9).

Para além da autonomia, a terceirização, os trabalhos de meio período e/ou flexíveis, trazem componentes importante para a análise dos autores, como a descaracterização do proletário fordista, as novas estruturas de categorias de trabalho e contratação, e a descentralização da responsabilidade com os trabalhadores, delegando assim funções operacionais para outras empresas se apropriarem. Mesmo tendo mudanças na estrutura econômica, social e política, é importante ressaltar que, pela herança do sistema anterior, a busca por alta lucratividade através da mão de obra barata, disponível em massa do proletariado precarizado, continua sendo observada neste modelo de produção. Portanto, com a reformulação dos sistemas socioeconômicos e a crise capitalista, o modelo pós-fordista não excluiu, mas sim, incorporou o liberalismo e seus ideais dando continuidade aos fundamentos que perpassam pela coletividade e individualidade.

De forma clara e resumida, a política liberal preserva a liberdade individual, é contrária aos direitos sociais, aumenta as desigualdades, prejudica a qualificação do trabalho, ocorre a liberdade econômica, visa à mercantilização de bens sociais, defende a propriedade privada, bem como o governo é limitado (pois defendem a mínima participação do Estado) (CARDOSO, 2003)

O forte embalo da terceirização no Brasil se dá no início da década de 1990, o qual surge como facilitação e flexibilização dos contratos, uma melhor facilidade de contratação conjuntamente com menores gasto com empregados, em um mesmo sentido, Rossi (2017) indaga que, a terceirização propõe mais competitividade empresarial, bem como comodidade em contratações sem muitos gastos. Desta forma os contratos temporários tiram algumas responsabilidades da empresa, para que a mesma possa render e produzir mais capital com menores recursos. No setor público o objetivo é reduzir custo, desburocratizar o serviço institucional, descentralizar funções e responsabilidades sobre trabalhadores investindo em empresas prestadoras de serviços que se enquadram em licitações que visam o menor custo com qualidade no processo de trabalho e captadores de mão de obra de nível escolar baixo.

A aprovação da Lei da Terceirização aliada a implantação de políticas públicas sobretudo de cunho neoliberal pelo governo nas universidades, já sinalizam para a expansão da terceirização e a privatização do ensino superior nas Universidades Públicas. A redução de verbas destinadas às universidades, o corte dos concursos públicos e a desestabilização do servidor público fazem parte de um conjunto de estratégias governamentais

que visam reduzir ao máximo o funcionalismo público brasileiro.(HENIG; LEITE, 2020, p.23)

No âmbito público, a terceirização veio a partir de uma percepção sobre a rígida e centralizada burocratização, onde se percebeu uma possível ineficiência do Estado de cumprir seu papel, suprir as necessidades da população em meio a organização social coletiva (MONTEIRO, 2020). Sendo assim, o serviço público, com foco em servir a população, descentraliza as suas funções gerais e concede às empresas prestadoras de serviço, funções base, aquelas vistas como atividade-meio. (OLHER, 2013)

A terceirização no serviço público é uma realidade cada vez mais explorada diante da possibilidade, no âmbito da Lei, estabelecida para redução da participação do Estado em tarefas e atividades que não constituem o objeto principal da organização. (OLHER, 2013, p.14)

Como argumento de se ter melhores serviços públicos, o Estado argumenta sobre a necessidade de se atentar ao objetivo do mesmo sobre a população. Mas para isso, a redução tanto de cargos públicos bem como dos custos sobre a responsabilidade com trabalhadores foi necessária. O plano de um Estado mínimo foi implementado na tentativa de se obter melhor qualidade e produtividade sobre o real objetivo. (MONTEIRO, 2020).

Advinda de uma crise que rendeu muitos gastos, a gestão pública iniciada em 1990, baseou-se em países neoliberais, realizando assim uma reorganização a partir de exemplos de Estado-mínimo e efetivou um plano de reformulação da administração pública, na expectativa de se ter benefícios,

Na prática, a Reforma Gerencial do Estado, realizada na década de 1990, permitiria, entre outros, os seguintes benefícios: a) aumentar a eficiência econômica do Estado; b) reduzir os *déficit* e a dívida pública; c) reduzir o tamanho do Estado e a interferência na economia; d) descentralizar, desburocratizar e melhorar os níveis de eficiência e o atendimento social. Esses foram os esteios que guiaram a Reforma Gerencial do governo (KAWABE; FADUL, 1998, apud NERY, 2011 p. 18).

A mão de obra terceirizada nesse caso é vista apenas como um gasto, onde pode-se gerenciar o mesmo como se fosse máquinas produtivas. Assim, a responsabilidade dessa produção pode ser repassada para uma empresa, mas a fiscalização de produtividade e a expectativa de serviços com qualidade excepcional, é dividida entre empresa e instituição. Sendo assim, quem contrata, se colocando como empregador e chefe, é a empresa, mas na percepção dos terceirizados, o chefe é duplicado. (OLHER, 2013). Como mostra a pesquisa de Olher (2013), a gestão institucional de algumas universidades públicas encara como

vantagem a rotatividade de terceirizados, e a facilidade de demissão em prol da busca pela melhor qualidade dos serviços prestados. Como o mesmo indica, “

O terceirizado neste caso é visto como uma peça em uma engrenagem de fácil substituição, o lado social às vezes é deixado de lado, enfatizando questões sociais gerenciais. (OLHER, 2013, p.38)

De qualquer forma, o objetivo deste sistema econômico vigente é priorizar o tempo de produção de bens e a valorização da diminuição de gastos, entendendo que o funcionário seja eficiente produzindo bens e serviços de qualidade. Podemos dizer que se gera oferta a partir das demandas, a produção é flexível e está condicionada com a necessidade do capital. Compreende-se com Antunes (1995) parte da afirmação, indicando três elementos:

[...] Primeira, é voltado para o crescimento; segunda: este crescimento em valores reais se apoia na exploração do trabalho vivo no universo da produção e, terceira: o capitalismo tem uma intrínseca dinâmica tecnológica e organizacional. (ANTUNES 1995, p.22)

O processo de flexibilização das relações de trabalho se deu pela redução ou mesmo a eliminação de alguns direitos conquistados e inscrito nas legislações trabalhistas, assim como nas normas coletivas (PELATIERI; COELI; IBARRA; PELATIERI, ET AL. P.13, p.34, 2018b). Para isso, um importante fator é a desmotivação ou desconstrução dos sindicatos, já que os terceirizados não têm os mesmos empregadores, não trabalham para o mesmo patrão e são distanciados da mobilização sindical, dificultando a busca por direitos.

Na maioria dos casos, os terceirizados que trabalham no mesmo local que os diretamente contratados têm padrões distintos e são representados por sindicatos de categorias diferentes. Ao se tornar terceirizado, o trabalhador perde o poder de barganha na negociação coletiva e passa por um rebaixamento dos direitos que possuía quando era empregado direto, como piso salarial e benefícios (vale-alimentação e refeição, plano de saúde, auxílio-creche e educação etc.). (PELATIERI; COELI; IBARRA; MARCOLINO, 2018b, p.35)

Os trabalhadores terceirizados se adequam às necessidades das empresas de terceirização. Percebe-se, pois, que a busca dessas empresas por uma mão de obra específica nos revela que o trabalhador contratado não está em posição de reivindicar os direitos e deveres e sim de aceitar o cargo que lhe oferecerem. O empregador, com a intenção de reduzir custos, não precisa se responsabilizar por questões trabalhistas rígidas, impondo ritmos produtivos de trabalho, com pagamentos de salários básicos. A reflexão da necessidade da precarização e também a flexibilidade nas relações de trabalho, partem da ideia de que a empresa

e o capitalista sempre vão ter a sua disposição uma massa de trabalhadores à procura de um trabalho.

Infelizmente quando desempregado e conseqüentemente quando a necessidade surge, o trabalhador se obriga a laborar em outras funções, até mesmo em locais em que se constata que as situações não são dignas, tendo em vista que “[...] se lhe surge a oportunidade de trabalho, não lhe é dada a opção de dizer 'não aceito esta ou aquela condição'” (BARBOSA, 2017, p.244).

Como indicado anteriormente, o crescimento desse molde de produção atual vem se desenvolvendo, podendo ser observado esse movimento conjuntamente com as regulamentações trabalhistas. Para adequar-se às novas categorias de trabalho compreende-se a necessidade de construções de Projeto de Lei (PL), bem como emendas constitucionais.

Anteriormente a 2017, a contratação terceirizada era regida pela interpretação do TST através da súmula 331, onde se obtinha, através de precedentes de decisões jurídicas, uma visão do que estava dentro ou fora de contratações com vínculos CLT. Portanto a contratação terceirizada estava vinculada à mesma categoria de contratação temporária, onde os fatores eram decididos através de contratos firmados entre as duas partes e fora dos padrões da CLT, sendo descartado férias, auxílios sociais e fundo de garantia se o contratante rompesse o contrato (OLIVEIRA, 2019). Com a reforma trabalhista de 2017 (Lei nº 13.429) a terceirização tomou rumos para formalizar⁵ tais trabalhadores, os incluindo na categoria de regime Celetista (CLT) de prazos determinados.

Assim, com a formalização, os terceirizados passaram a ser englobados na maioria dos benefícios para contratados tidos como formais ou vitalícios, como auxílio alimentação, transporte e FGTS. Apesar da inserção de alguns direitos trabalhistas para essa categoria, a recente Lei nº 13.429/2017 que permite a terceirização ilimitada, sendo ela aplicada em atividades-meio e atividades-fim, amplia a perspectiva do ônus trabalhista e retira as responsabilidades da empresa em ter um vínculo a longo prazo.

As atividades-meio são todos os serviços que não tem como finalidade a produção principal da empresa ou instituição, como exemplo, a Universidade tem como objetivo final a formação e produção de conhecimento nos âmbitos da educação, pesquisa e extensão, assim, essa categoria de serviço está fora desse

⁵ O sentido de formalização aqui é dado pela Rais (2020), onde o empregado tem como modelo de contrato a CLT ou está inserido na categoria Estatutária.

objetivo, podendo ser elencados como exemplo os serviços gerais, a construção de edifícios ou a manutenção de equipamentos. As atividades-fim, como o próprio nome indica, dizem respeito a produção final proposto pela universidade, podendo ser a docência, realização de pesquisa ou orientação de projetos de extensão.

Também podemos observar a partir dos autores que a Lei nº 13.429/2017, implicou diretamente na desvalorização do sindicato e na desorganização sindical entre os trabalhadores. A desestruturação sindical tomou forma juntamente com o plano neoliberal e pós-fordista, das quais visa uma flexibilização em todas as etapas das relações e processos de trabalho.

As principais novidades diretas são: (1) a prevalência do negociado sobre o legislado; (2) o estrangulamento financeiro dos sindicatos; (3) a normatização da representação dos trabalhadores no local de trabalho com base no Estado; (4) a possibilidade da negociação individual, excluindo os sindicatos na definição das cláusulas do contrato de trabalho [...] a retirada da função do sindicato de supervisionar as homologações dos trabalhadores com mais de um ano no emprego; e (6) a eliminação da ultratividade (KREIN, 2018, p.92).

Ao desenvolver novas maneiras de aplicação dos contratos, a relação de negociação coletiva se perde em meio a individualização dos direitos, impondo uma negociação entre empregador e empregado e retirando a força da mobilização de categorias as quais os sindicatos se inserem. A terceirização institui uma descaracterização sobre a percepção do terceirizado sobre a sua categoria, o sindicato perdeu forças financeiras, mas em contrapartida, houve um aumento significativo de aderência à terceirização, tanto por contratos expressa - trabalhador, como também empresa - empresa.

Como mostram os dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais/MTB), a contratação de mão de obra terceirizada seria em média um quarto dos vínculos trabalhistas tendo, em 2014, 12,5 milhões de vínculos ativos. Em sentido oposto, os vínculos trabalhistas dado por contratos empregatícios de prazo indeterminado (CLT ou Estatutários) estão perdendo espaço (PELATIERI; COELI; IBARRA; MARCOLINO, 2018b p.13). Na área pública institucional, nota-se a terceirização com facilidade nas atividades meio, já nas instituições privadas, após a lei de 2017, as atividades fins também são visadas pela terceirização. O sentido da terceirização é se inserir em todos os setores institucionais, baixando custos e dividindo responsabilidades sobre o processo de produção.

Analisando os dados da pesquisa do Rais/MTB tratados no artigo do PELATIERI et al. (2018b), podemos observar, de 2007 a 2014, o crescimento em 46%

dos vínculos temporários vistos como terceirização, sendo que no primeiro ano existiam 8,5 milhões de contratados e em 2014 12,5 milhões.

Já na relação dos dados de 2018 a 2019, coletados pelo Relatório Anual de Informações Sociais (2019) pós reforma trabalhista⁶, e com a reconfiguração de toda a contratação, vemos que no primeiro ano existiam 422.017 de vínculos ativos na CLT com prazo determinado, enquanto em 2019 teve um crescimento de quase cinco milhões de vínculos ativos na mesma categoria.

Os dados da Rais informam apenas a relação formal de contratações das empresas ou contratos entre empresas e prestadores de serviço, sendo a contratante responsável por inserir as informações nos sistemas Rais. Dada a isso, temos a perspectiva da movimentação contratual apenas pelo ponto de vista da empresa, não sendo observado trabalhadores informais e autônomos já que os mesmos só são observados pelo sistema se obtiver durante o ano, alguma relação com contratantes empresariais.

Portanto, observando esses dados, pelo menos 5 milhões de contratos fora da CLT dispostos antes da reforma, se formalizaram no novo modelo celetista de contrato determinado, tendo o indicativo de crescimento expressivo na categoria CLT. Tendo como base a mesma pesquisa, podemos observar outros fatores existentes além dos crescimentos de contratação, um deles é a movimentação de desligamento ou rotatividade empregatícia.

A rotatividade empregatícia indica a praticidade do empregador de cortar qualquer vínculo ao longo prazo com o contratado, a contratação pode ser feita por curtos períodos, indicando uma instabilidade ao trabalhador que necessita sempre estar em busca de emprego. Além disso, existem os casos em que a empresa impõe a competitividade entre os funcionários, sinalizando uma fiscalização atenta ao processo de trabalho, para impor ritmos acelerados de produção e trabalhos extras. Desta forma, se o indivíduo apresentar um bom resultado continuará contratado, mas o oposto também é válido, cortando vínculos aos trabalhadores vistos como não produtivos. A rotatividade de trabalhadores em atividades diretamente contratadas é menor em relação às terceirizadas. Em 2014, os terceirizados representavam 57,7% de rotatividade no mercado de trabalho, contra 28,8% dos diretamente contratados. A contratação formal não terceirizada está relacionada a uma estabilidade maior no emprego.

⁶ (Lei nº 13.429/2017) Comumente chamada de Lei da Terceirização

Recorrendo a esses mesmos dados, nas atividades CPI (CLT de prazos indeterminados) pode-se observar uma remuneração superior em relação com a terceirizada. Nos dados analisados pela Rais/MTB com elaboração de Dieese, subseção CUT Nacional (PELATIERI; COELI; IBARRA; MARCOLINO, 2018b), podemos observar uma diferença salarial de 74,5% entre as categorias. Em 2014, o terceirizado recebeu 76,6% menos que a categoria comparada, gerando a percepção de que há maior valorização para certa categoria. Após 2017, com a Lei de Terceirização, podemos observar uma grande redução dessa diferença salarial, podendo ser indicado a inserção de direitos sociais trabalhistas nas remunerações desses trabalhadores. Sendo assim, a diferença entre as duas categorias cai para aproximadamente 14% (RAIS, 2019).

A literatura destaca que a vantagem das instituições de contratar outra empresa para a prestação de serviço, ou mesmo da vantagem da empresa terceirizada em contratar seu funcionário é maior e mais rentável do que os outros tipos de contratação inseridos na CLT. (PELATIERI; COELI; IBARRA; MARCOLINO, 2018a). Quando percebemos as Licitações das instituições, com regras de selecionar empresas que prestam serviços com o menor valor, percebemos também que as licitações desvalorizam o salário da mão de obra, optando pelas empresas que achatam os seus custos via salários.

A vulnerabilidade dos trabalhadores na situação de terceirizado é dada por salários inferiores em comparação aos trabalhadores fixos, mais horas de trabalho dada pela necessidade de horas extras, e a instabilidade do emprego. A fiscalização e as possíveis pressões realizadas pela empresa tem um objetivo, a produção máxima, em menos tempo com pouca tolerância de atraso. Tentar fugir desta situação trabalhista é assinar a demissão. (KREIN, 2018)

Assim, de forma mais direta, o programa de Estado mínimo vê a necessidade de não se responsabilizar por setores que não se vê necessário para o objetivo da instituição. Desta forma os únicos beneficiários deste programa são os empregadores e capitalistas, as quais se inserem como empresas a tomarem para si, a responsabilidade dos empregados do Estado. As instituições públicas focam em suas atividades-fim e dispensam setores que não permeiam as funções centrais.

3. METODOLOGIA

A terceirização mostra fatores importantes da metamorfose do capitalismo e das novas relações de trabalho. A autonomia na terceirização é uma categoria de análise importante para entendermos alguns dados levantados neste trabalho. Partindo disto, o objetivo geral desta pesquisa é identificar aspectos da autonomia no processo de trabalho de terceirizados. Para tal finalidade, observei como as relações de trabalho dos terceirizados da Universidade Federal de Viçosa (UFV) são percebidas por eles e como os mesmos se veem dentro da relação entre indivíduo, empresa, universidade e produção.

A UFV localiza-se no Município de Viçosa, em Minas Gerais, possuindo uma população em média de 70.000 habitantes e com características de cidade interiorana do estado. Na relação produção e trabalho, a cidade tem pouca industrialização, sendo observado o setor de serviço como o forte nas contratações empregatícias. Se posicionando em segundo, o comércio – que se modifica rapidamente, mesclando comércios de nível nacional/estadual com as tradicionais empresas familiares. Um dos fatores a ser considerado no mercado de trabalho e no mercado consumidor é a instabilidade da população flutuante de estudantes, que permanece parte do ano afastada da cidade, afetando o dinamismo de alguns setores. A Universidade também tem seu papel importante como contratante, dada por inúmeros setores e departamentos que oportuniza empregos estáveis via regime jurídico único, com diversos níveis de escolaridade e também contratos com empresas que favorecem o aumento de contratações no município.

Este trabalho de conclusão de curso tem como caminho o entendimento dos formatos de trabalho terceirizado da Universidade Federal de Viçosa em discussão com as relações trabalhistas, tendo como entrevistados(as) homens e mulheres dos setores de construção, TI e serviços gerais. Utilizando das referências bibliográficas para observar as relações de trabalho desses terceirizados(as) temos como partida o processo do trabalho e suas relações, contrastando com as realidades apresentadas nas pesquisas.

Para a realização da análise do desenvolvimento da terceirização, inserindo o âmbito legislativo como um fator complementar, utilizamos das leis sobre a terceirização a fim de entender a realidade dada pela jurisdição e a realidade apresentada no campo.

Foram realizadas entrevistas com 9 pessoas, sendo elas 4 mulheres e 5 homens, sendo que as entrevistadas trabalham nos serviços gerais e os entrevistados nos setores de construção civil e TI. As entrevistas foram divididas em dois momentos, presencial ou virtual. Os entrevistados foram identificados primeiramente pela sigla de sua função e enumerados partindo do primeiro entrevistado (1) até o último (n), sendo exemplo a primeira entrevistada do Serviço Geral (SG1) e a última (SG4).

Os entrevistados foram selecionados a partir de contato prévio que existia entre o entrevistador e terceirizado, que o indicou para outra entrevistada, a mesma divulgou a pesquisa para mais uma pessoa. Assim, o processo de desenvolvimento deste presente trabalho foi construído por uma linha de indicações dadas pelos próprios terceirizados que aceitaram o convite para a entrevista. Os critérios para a seleção de entrevistados para esta pesquisa foram: ser contratado terceirizado(a) por pelo menos 1 ano e atuar dentro da instituição UFV.

Assim, os perfis dos entrevistados são:

| Tabela 1 – Perfil dos entrevistados⁷ | | | | | | |
|--|-------|-----------|-------------------------|-----------------------|-------------------------------------|-------------------------------|
| Identificação | Idade | Gênero | Raça/Etnia ⁸ | Escolaridade | Categoria/setor | Anos de trabalho terceirizado |
| SG1 | 52 | Feminino | Preta | Ens. Fund. Incompleto | Serviços Gerais | 4 anos |
| SG2 | 51 | Feminino | Morena | Ens. Fund. | Serviços Gerais | 3 anos |
| SG3 | 57 | Feminino | Preta | Ens. Fund. Incompleto | Serviços Gerais | 3 anos |
| SG4 | 42 | Feminino | Branca | Ens. Fund. Incompleto | Serviços Gerais | 2 anos |
| CC1 | 54 | Masculino | Branco | Ensino Médio | Construção civil (Motorista) | 7 anos |
| CC2 | 30 | Masculino | Preto | Ens. Med. Incompleto | Construção civil (Aux. De pedreiro) | 2 anos |
| CC3 | 49 | Masculino | Branco | Ens. Fund. incompleto | Construção Civil Encarregado | 4 anos |

⁷ Fonte: Construção do autor

⁸

Esta informação está associada a autodeclaração de raça e etnia, respeitando de forma literal a resposta dos(as) entrevistados(as)

| | | | | | | |
|-----|----|-----------|--------|---------------------|----------------------------------|--------|
| CC4 | 32 | Masculino | Branco | Graduação - Técnico | Construção civil - eletricitista | 3 anos |
| TI1 | 27 | Masculino | Branco | Graduação | Tecnologia da Informação | 2 anos |

Com a necessidade de alteração na aplicação da entrevista dada a situação pandêmica de Covid-19, a realização da entrevista seguiu dois momentos, sendo o primeiro de forma presencial e o seguinte de forma online.

Com contato prévio, as entrevistas realizadas presencialmente foram aplicadas na casa dos(as) terceirizados(as), antes do advento da pandemia do coronavírus. Com a autorização dos mesmos, coletei através de áudio as respostas de doze perguntas-chaves, que concentrariam na categoria autonomia de forma central. Ao decorrer das entrevistas foram realizadas poucas intervenções e questionamentos mais aprofundados sobre as respostas, dada a quantidade de informações que os entrevistados forneceram sem necessidade de muito incentivo do entrevistador.

Com a interrupção da pesquisa pelo momento pandêmico, as entrevistas online se fizeram necessárias para a conclusão deste trabalho. Logo, a busca por mais trabalhadores desta categoria vieram através do fornecimento de contatos de outros terceirizados pelos entrevistados presencialmente, sendo selecionado pelo menos um contato de cada pessoa já entrevistada. Posto isto, iniciamos a interação com os novos participantes através do aplicativo de mensagens WhatsApp, da qual houve uma apresentação das partes e a aceitação do convite para a entrevista. As entrevistas online seguiram alguns requisitos estabelecidos através de dois fatores: tempo de desenvolvimento da resposta e a saturação do objetivo da pergunta dentro das afirmações dos indivíduos. Assim, colocou-se como meta a ser observado apenas pelo entrevistador o tempo mínimo de 2 minutos e meio para cada resposta e se a mesma supriu a finalidade da questão. O tempo considerado mínimo teve como fundamento a percepção do entrevistador sobre a primeira entrevista realizada presencialmente em relação com a primeira realizada virtualmente, observando o tempo que esses(as) participantes levaram para concluir o raciocínio. Portanto, se a resposta não suprisse esses dois requisitos, questionava-se pontos importantes da fala para a obtenção de um maior número de informações.

As entrevistas realizadas de forma online, na percepção que se obteve do processo de metodologia, trouxeram mais confiança aos entrevistados em relação a fala, já que, em comparação com o presencial, os entrevistados não temiam erros gramaticais ou que estivessem, de alguma forma, respondendo erroneamente à questão. Podemos associar esta observação a não presença de um gravador ou do entrevistador, que exerce, de forma simbólica, uma hierarquia de poder dada, em alguns casos, pela assimetria de nível de escolarização entre as duas partes entrevistado – entrevistador. Sendo visto como informal e pessoal, as entrevistas online mostraram perspectivas que se encaminharam para um mesmo eixo com mais facilidade e objetividade.

Neste sentido, autores como Oliveira e Rego (2009), trazem a mesma observação sobre os métodos de entrevista online, das quais apresentam como uma das vantagens da utilização de ferramentas virtuais para pesquisas qualitativas, a posição confortável para utilização do vocabulário cotidiano e não formal.

Entrevistas on-line conduzem a um diálogo fácil, pois os chats não demandam uma escrita consciente e literária; pelo contrário, incitam um estilo cotidiano, informal, em que erros são mais facilmente aceitos (OLIVEIRA; REGO ; ALVES; MACHADO; SLONGO, 2009, p.60).

Para além disso, as entrevistas realizadas de forma online neste presente trabalho mostraram-se vantajosas para o entrevistador, já que o mesmo podia escutar várias vezes uma resposta, checando se houve a saturação do tema antes de realizar outra pergunta. Portanto, sentiu-se um conforto maior na validação dos dados levantados na entrevista, já que a pergunta poderia ser questionada de formas diferentes e mesmo assim se obteria um mesmo padrão repostas. De forma contrária, os autores (ibidem, 2009) informam também a desvantagem desse método de entrevista, entendendo que os participantes podem apresentar uma perspectiva informal sobre o trabalho e o questionário, possibilitando a perda da seriedade da pesquisa. Com o distanciamento físico entre entrevistado e entrevistador, a percepção de uma produção fictícia do participante sobre sua própria realidade pode ser mais difícil, dada pelo não contato *face-to-face* que possibilita a leitura da situação.

[...] entrevistas eletrônicas levam mais tempo do que as face to face e que as respostas são mais difíceis de ser compreendidas e menos profundas. Conforme essa autora, pesquisas por Internet tornam mais fácil aos respondentes fabricar realidades sociais fictícias sem que alguém se dê conta disso. (OLIVEIRA et al., 2009, p.60).

Assim, a coleta dos dados limitou algumas percepções na análise dos resultados, sendo indicado mais adiante alguns fatores que seriam relevantes, mas não emergiram em nossa entrevista. Para uma melhor análise e compreensão dos fatos apresentados nos resultados desta monografia, utilizou-se para a análise das entrevistas online o procedimento metodológico conhecido como *laddering*, comuns na pesquisa qualitativa de gestão, marketing e relatos de experiência.

Para Gengler, Klenosky & Mulvey (1995), a *laddering* constitui o modelo utilizado para codificar e categorizar os dados obtidos, bem como para visualizar os resultados. A *laddering* se inicia com uma leitura dos dados para identificação de passagens no texto que reflitam aspectos importantes e centrais do que foi expresso. Frases com mesmo sentido são alocadas sob uma mesma oração. (ibidem, 2009, p.62)

O levantamento, método qualitativo descritivo/exploratório, nos deu uma percepção sobre como as pessoas inseridas neste ambiente de trabalho percebem sua autonomia nas regras, compromissos, deveres e seguridade dos direitos sociais. Os trabalhadores analisados foram entrevistados através de um roteiro semiestruturado, já que a entrevista "pode ser parcialmente estruturada, quando é guiada por relação de pontos de interesse que o entrevistador vai explorar ao longo de seu curso" (Gil 2008, p. 117.). Na expectativa de que os elementos procurados se manifestassem nas conversas com os pesquisados, os dados emergidos pelos indivíduos nos revelaram como a autonomia está presente nesta prestação de serviço terceirizada.

Através do questionário semiestruturado, pretendeu-se buscar a percepção destes trabalhadores em relação ao seu histórico empregatício e seu cotidiano na terceirização. Questionamento sobre os trabalhadores com vínculos contratuais não temporário também foram pautadas na entrevista, dada que o intuito era a percepção de si para com a sua autonomia relacionando outras categorias de contrato para uma melhor elucidação e a busca mais profunda do objetivo. Destacando fatores como carga horária, fiscalização, múltiplas tarefas e o processo do trabalho no dia a dia, a entrevista semiestruturada nos revelou algo a mais, sendo levantada elementos não esperados nesta pesquisa, emergindo talvez questões de forte importância que se desenvolverão na análise dos dados.

As entrevistas foram feitas na forma presencial e online, pois em meio a situação pandêmica de Covid-19, conjuntamente com as questões sanitárias, a mesma não nos permitiu o término da pesquisa de modo presencial, tendo que

utilizar do aplicativo de mensagens WhatsApp como forma de dar continuidade ao trabalho.

Portanto o roteiro de entrevista se pautou em elementos que se pretendia observar na relação direta e indireta com a autonomia. Tendo a perspectiva de que certos fatores apresentariam a categoria principal, utilizei da entrevista semiestruturada para esperar que os próprios entrevistados pontuassem a autonomia em diversos âmbitos. Sendo assim, utilizei das seguintes perguntas:

| Tabela 2 – Perguntas⁹ | | |
|---|------------------------------------|--|
| Perguntas | Categorias | Questões a serem abordadas |
| 1) Qual seu nome, idade e com que se identifica etnicamente (preto pardo ou branco), | - | Dados gerais de identificação |
| 2) Qual o grau de escolaridade que a pessoa possui? | Escolaridade | Escolaridade |
| 3) Como foi sua trajetória de trabalho? Quais são suas experiências? | Trabalho | A experiências de trabalho da pessoa e a trajetória até a contratação terceirizada. |
| 4) Como você foi contratado | Contratação | Entender de que forma se dá a seleção da mão de obra das empresas terceirizadas em Viçosa-MG. |
| 5) De todos os trabalhos que você já teve, qual foi o que você mais gostou? e porquê? | Relação de trabalho | Emergir o questionamento do qual e o porquê um certo trabalho atrai a pessoa. |
| 6) Como são resolvidos os problemas internos do seu trabalho. | Autonomia | Entender a relação interna entre os terceirizados e se tem autonomia ou não para resolver os problemas cotidianos. |
| 7) Quando há um problema dos terceirizados em relação a condição de trabalho, material e segurança, quem resolve o problema levantado? | Trabalho | Entender como a empresa supri as necessidades do cotidiano dos terceirizados, previsto em lei. |
| 8) Quais as ferramentas que você utiliza no trabalho? Você tem que lidar com equipamentos eletrônicos como ferramentas ou mesmo limpando eles? Conte sua experiência. | Processo de realização do serviço. | Relação indivíduo e ferramenta de produção. |

⁹ Fonte: Construção do autor

| | | |
|--|--------------------------------------|--|
| 9) Como é feita a comunicação sobre o trabalho que você tem que fazer? Como é feita essa divisão? | Fiscalização e Tempo | Observar algumas restrições ou mesmo a relação empresa - contratado. |
| 10) Há uma rotatividade de setores de tempos em tempos entre os terceirizados? Se sim, os encarregados/chefes explicam o motivo? | Autonomia e relação de trabalho | Se há uma rotatividade entre lugares para realizar os serviços e se isso de certo modo intervém na autonomia e nas relações de trabalho dentro do setor. |
| 11) Fale sobre a seleção dos locais e horários que a empresa está separada para cada um de vocês? Existe um requisito? | Locais de permanência e fiscalização | Emergir a comunicação e logística de produção. |
| 12) E como é a relação sua com as pessoas ao seu redor? sendo elas terceirizadas ou não terceirizadas? | Relações interpessoais | A percepção individual de cada terceirizado com as Categoria empregatícia diferente da terceirização |

A partir deste questionário, pretendeu-se observar os objetivos esperados neste trabalho. Entende-se que a reformulação de algumas perguntas e tópicos foram necessárias para uma melhor adequação à realidade. Pensando nisto, o método utilizado se enquadrou perfeitamente nesta pesquisa, já que o levantamento de dados através da pesquisa parcialmente estruturada nos dá a flexibilidade de alterar, adaptar e acrescentar fatores que poderemos encontrar no campo de pesquisa, mas de certo modo, seguindo como obrigatória a estrutura de perguntas listadas acima.

4. TERCEIRIZAÇÃO, LEGISLAÇÃO E CONTRATAÇÕES: o desenvolvimento da categoria terceirizada observado nos dados do IBGE e Rais.

Para podermos nos debruçar melhor sobre as relações do trabalho e ocupação na cidade, utilizamos dados levantados pela Relação Anual de Informações Sociais (Rais/MTE), bem como dos censos anuais e contínuos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Segundo os dados do censo do IBGE na categoria socioeconômica, temos como base que, em 2010, 33,9% da população de Viçosa recebia até meio salário mínimo, podendo indicar uma possível relação com a informalização trabalhista. Através das entrevistas, principalmente das mulheres, demonstrando um claro recorte de gênero já apresentado na bibliografia, podemos perceber a relação entre escolaridade e informalidade. As entrevistadas SG2 e SG3 relataram que começaram a trabalhar desde criança, sendo cuidando dos irmãos ou mesmo

ajudando as mães a lavar e entregar roupas de professores da universidade. Assim, as mesmas relataram que tiveram que parar com os estudos básicos, pois não podiam manter todos os irmãos na escola.

Em um mesmo sentido, o encarregado de obra informa que só cursou até a quarta série, pois, por se tratar de ser o irmão mais novo, necessitava trabalhar para pagar os estudos do mais velho, usando do último como perspectiva de ascensão para a família. Portanto, nos relatos do histórico empregatício, as histórias se repetiam, sendo para eles, o início do trabalho. O conhecimento e habilidades requeridos nas atividades informais são aprendidos, de certa forma, através da prática diária dos indivíduos com seus familiares. A realidade dos entrevistados mostra a necessidade de trabalhar desde a infância, tornando normal encontrar a frase, “comecei a trabalhar desde novo, quando eu tinha x anos e tinha que ajudar meu pai/mãe no [...]”, ou alguma variante em cada resposta. Sendo um auxiliar de pedreiro ou azulejista, o começo do trabalho, para os entrevistados, se encontrou na informalização, pois havia a necessidade de se ter uma renda a mais dentro de casa.

Na tabela abaixo indicamos uma parte da realidade geral dos empregos de Viçosa, trazendo a relação entre escolaridade, vínculo empregatício e a remuneração média dos trabalhadores viçosenses entre os anos de 2015 e 2019.

| Tabela 3. O desenvolvimento em anos entre escolaridade, estoque de vínculos ativos e a contratação em regime CLT. | | | | | | |
|--|------------------------------|----------|----------------------|----------|----------|----------|
| Escolaridade | Categorias | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| Ensino Fund. | Vínculo ativos | 7.560 | 5.740 | 5.023 | 4.401 | 3.905 |
| | Remuneração Média Real (R\$) | 1.614,63 | 1.636,5 ₁ | 1.727,42 | 1.672,46 | 1.500,81 |
| | Vínculo CLT | 5.301 | 4.849 | 4.205 | 3.736 | 3.505 |
| Ensino Médio | Vínculo ativos | 8.887 | 8.869 | 8.913 | 9.208 | 9.037 |
| | Remuneração Média Real (R\$) | 1.765 | 1.747,5 | 1.764,37 | 1.689,19 | 1.458,57 |
| | Vínculo CLT | 7.834 | 7.922 | 8.005 | 8.369 | 8.704 |

| | | | | | | |
|-----------------|------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Ensino Superior | Vínculo ativos | 6.281 | 6.659 | 6.944 | 7.235 | 4.502 |
| | Remuneração Média Real (R\$) | 7.481,44 | 7.241,96 | 7.568,75 | 7.113,71 | 3.335,38 |
| | Vínculo CLT | 3.096 | 3.333 | 3.496 | 3.748 | 3.800 |

Fonte: RAIS/MTE¹⁰.

Utilizando dos dados da tabela, podemos observar que a partir de 2018, no mesmo ano em que se consolidou a PL da terceirização, a média de remuneração dos trabalhadores formais da cidade de Viçosa teve uma redução expressiva, estendendo esse cenário para os vínculos contratuais ativos totais. Neste sentido está havendo cada vez menos empregos de contratação indeterminada, como também a redução da remuneração de novas categorias inseridas na CLT.

Já uma alteração dos vínculos após 2017, perceptível nos dados, é a da categoria ensino superior, onde houve uma grande redução de remuneração e observando a mesma base de dados, a Rais também apresenta queda de contratação estatutária¹¹, mas mantendo crescente à contratação CLT, sendo ela CPI ou CPD. Deixando em aberto por falta de dados diretos sobre o número de contratações terceirizada, apresenta-se o questionamento sobre a influência da Lei Nº 13.429/2017, nas escolhas da mão de obra por escolaridade, e se as empresas contrataram graduados para a realização de funções de nível fundamental/médio.

Portanto, nos resultados levantados em 2018, o IBGE mostra que apenas 30,3% da população estava em situação de ocupação, totalizando 23.731 pessoas de aproximadamente 70.000 habitantes. Entendendo que ocupação não necessariamente indica formalização, a Rais (2019) apresenta dados do mesmo ano, das quais estima-se que o número de vínculos ativos formais, divididos entre Celetistas e Estatutários, seria de 20.991 pessoas. Desses vínculos totais, 75,7% estavam em regime CLT.

¹⁰ Através do Decreto nº 76.900/75, foi instituída a Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, como registro administrativo, das quais obrigatoriamente é registrada a movimentação de estoque empregatício formal urbano (CLT e Estatutário) de todos os estabelecimentos. Ao contrário das pesquisas domiciliares, nas quais a coleta tem objetivos especificamente estatísticos, na RAIS os produtos estatísticos ocorrem no curso de uma função administrativa. (IBGE, 2021)

¹¹

Os dados de redução de cargos estatutários na tabela podem ser observados pela subtração de vínculos ativos totais com vínculos ativos CLT.

Apesar da importância da discussão que está diretamente ligada à redução do estoque de vínculos ativos, o aumento das categorias chamadas de PJ (Pessoa Jurídica), Microempreendedor Individual (MEI) ou contratos temporários direto se mostram presentes como opção de trabalho ou mesmo como válvula de escape para a falta de empregos formais. Mesmo entendendo a importância dessa temática, o presente trabalho não se prolongará na construção de um diálogo com essas categorias. Apenas para ilustrar informo que no ano de 2015 estavam ativos no Brasil 5.680.614 pessoas cadastradas apenas na categoria MEI, sendo que em Viçosa haviam 2.517. Já em 2019, a categoria deu um salto para 9.430.438 de pessoas cadastradas no SIMEI, observando que 4.537 dessas pessoas eram viçosenses.

Com o entendimento da nova legislação incidindo na contratação terceirizada, separamos, para melhor compreensão, os dados entre CLT prazo indeterminado (CPI) e CLT prazo determinado (CPD). Com a nova vigência de regras de contratação, a terceirização se inseriu na categoria de prazo determinado da Consolidação das Leis do Trabalho apenas em 2017, como já dito anteriormente. Com essa alteração, a categoria CPD no Brasil, teve um salto significativo em números de contratações ativas, podendo ser perceptível nos dados da Rais (2019), que mostra que entre os anos de 2018 e 2019, as contratações de celetistas de tempo determinado crescem rapidamente, saindo de 422.017 no primeiro ano e seguindo para 5.312.400 no segundo. Interpretando tais dados podemos colocar como um possível fator, as mudanças na legislação (reforma trabalhista de 2017). Observando esse movimento, podemos indicar também uma aproximação das ideias dessa contratação influenciando de certo modo as contratações com prazo indeterminado. No mesmo período de análise, a categoria celetista indeterminada apresenta queda de 10,66% em vínculos ativos, sendo, em quantidade, a expressão de 3.866.116 contratações dessa categoria que deixaram de existir. Frente a isso, o estoque de vínculos ativos⁶ do total de celetista (CPI e CPD) no Brasil não expressou uma queda e sim um aumento na variação percentual de 2%, indicando uma crescente contratação na categoria CLT, saindo de 36.694.046 para 37.718.263.

Mirando além, podemos testemunhar as alterações que a inserção da terceirização nesse modelo de contratação causou quando observamos a variação da remuneração dos empregados. Utilizando os dados de remuneração média real

do Brasil no mesmo levantamento, observamos dois pontos. O primeiro indica que, mesmo com a estabilização na remuneração CLT de prazo indeterminado, a média geral dos celetistas caiu 1,62% em variação relativa, sendo perceptível observar a diferença de 14% entre as remunerações de CPI para CPD. O segundo ponto é observado quando no regime de contratação CPD há um aumento percentual de 13,24% na remuneração entre os anos de 2018 e 2019, podendo ser responsabilizado o aumento de contratos terceirizados conjuntamente com a obrigatoriedade das empresas terceirizadas de garantir os benefícios trabalhistas.

Dessa forma, trazemos uma tabela para melhor elucidação dos fundamentos dessa análise, indicando a relação do estoque de vínculos ativos da cidade de Viçosa com a quantidade de contratações no regime CLT e suas respectivas remunerações. Sendo assim, a tabela contém os valores dos anos entre 2015 e 2019, e são elas:

| Tabela 4. Desenvolvimento dos vínculos ativos totais, em Viçosa¹² | | | |
|---|---------------------------------------|--|------------------------|
| Ano | Nº total de vínculos ativos em Viçosa | Nº de vínculos em contrato CLT em Viçosa | Remuneração média real |
| 2015 | 21.476 | 16.271 | R\$ 3.407,52 |
| 2016 | 21.308 | 16.144 | R\$ 3.446,74 |
| 2017 | 20.919 | 15.747 | R\$ 3.692,00 |
| 2018 | 20.991 | 15.896 | R\$ 3.572,88 |
| 2019 | 17.478 | 16.049 | R\$ 1.949,10 |

Podemos perceber através da tabela da Rais (Ano base 2019) uma redução de vínculos empregatícios ativos totais, em contrapartida de uma variação mínima de vínculos firmados nas normas da CLT, expressando, em 2015, a responsabilidade de 75% dos vínculos ativos. Já em 2019, os celetistas caracterizavam 91,8% dos contratos empregatícios firmados em Viçosa.

Entendendo que esse levantamento específico tem suas limitações, o mesmo mostra diretamente apenas a diminuição de cargos estatutários. Indicando a falta de informações mais complexas sobre as contratações da cidade, a relação pautada neste parágrafo se apresenta de forma generalista, não especificando as diferenças de categoria dentro da CPI e CPD, principalmente entre Terceirizados e outras categorias celetistas de prazo determinado. Apesar disso, aproximando os dados e o

¹² Fonte: RAIS/MTE

marco histórico da consolidação da lei de terceirização de 2017, conjuntamente com o movimento de contratações após 2017, invocamos possíveis variáveis para a compreensão dessa situação, sendo testado tais ideias através de relações vistas como verossimilhança.

5. ENTREVISTAS

No que se refere à imagem da Universidade Federal de Viçosa para os entrevistados, a mesma apresenta uma influência sobre o campo empregatício da cidade, pois muitos moradores alimentam uma expectativa de um futuro emprego na instituição. Ligados a perspectiva de estabilidade de carreira e uma melhor remuneração, o funcionalismo público é almejado por muitos, já que o mesmo está no imaginário social como objetivo a ser alcançado. Com a circulação de trabalho e uma movimentação expressiva de pessoas de muitos lugares, o mercado empresarial viçosense aumentou, mas não seguiu o mesmo aumento da mão de obra especializada, das quais nos mostram uma grande massa de trabalhadores com níveis de escolaridade baixa e uma grande massa de trabalhadores informais.

Através disso, a mão de obra que menos se profissionalizou ficou à mercê do mercado e viu na terceirização uma opção desejável. Com a situação pandêmica e o aprofundamento das desigualdades, a necessidade de um emprego fixo se faz de extrema necessidade. Apesar de não entrarmos nessa questão em si, pois as entrevistas que realizamos começaram a ser realizadas ainda antes do início da pandemia, Lourenço (2020), analisando a situação geral brasileira, indica que a situação piora para essa classe ainda mais em situações de crise, sendo que:

Com o rebaixamento da renda dos ocupados, tende a ocorrer o maior acirramento da competição entre os trabalhadores ocasionado por aqueles que perdem o emprego e pelos novos ingressantes no interior do mercado de trabalho. (LOURENÇO, 2020, p.99)

Como indica o entrevistado CC3, que ao ser perguntado sobre seu histórico de empregos e também quais deles ele achava mais vantajoso, expressou que o serviço autônomo de azulejista era o melhor trabalho para ele, dada pela questão estética e de finalização da casa em construção. Mas na questão para além do gostar, ser encarregado na empresa de terceirização para esse trabalhador é “Muito gratificante, porque fui promovido como encarregado, apesar ‘que’ é muita responsabilidade, é melhor” (CC3). Frente a isso e colocando em questão a ascensão dentro da empresa, mesmo tendo baixa escolaridade, a fala do

entrevistado indica a realidade que muitos têm em mente, a perspectiva do crescimento a partir da meritocracia.

O crescimento através do rendimento, ou produção, retira da tecnocracia/escolaridade parte do poder de incidir em decisões sobre cargos e funções. Assim, aparece na entrevista o discurso dessa ascensão, sendo principalmente nas falas dos homens. Pautada quando os mesmos indicavam que começaram em uma função e “logo após uns meses me puseram em um setor melhor” (falas do CC1), a forma para alcançar essa ascensão não é vista pela escolaridade, mas sim pela produção ou o “tem que mostrar o serviço né?!” (falas do CC3). Assim, quanto mais se produz, mais perto possível eles estarão de uma promoção. Os entrevistados utilizaram de falas como “conseguir coisa melhor dentro da empresa”, com objetivos distintos. Uns falam na questão da remuneração, outros em relação a tempo e crescimento profissional. Mas a expectativa era a mesma e ficou clara nas falas e expressões que utilizaram.

Com os dados postos neste capítulo, podemos elencar questões para uma próxima revisão ou continuidade dessa pesquisa. A primeira observação a ser levantada é que, dado o histórico dos terceirizados e a imagem de trabalhar na UFV, a perspectiva desses trabalhadores sobre qualquer situação trabalhista negativa é amenizada, colocando um peso a mais nas situações positivas? Se sim, qual a diferença entre os terceirizados das empresas que prestam serviços para a Universidade e das que não prestam? No âmbito legal, podemos pensar no questionamento de como as alterações na legislação influenciaram as novas contratações dos terceirizados e como as empresas se enxergam nessa nova formalização dos seus contratados? Como as empresas se mostram eficientes estrategicamente a utilizar da situação local para normalizar ou mesmo colocar como privilégio a terceirização e seu modelo empregatício?

Entendendo os limites dessa pesquisa, apresentaram-se dados que relacionam o estoque de vínculos empregatícios com a crescente na terceirização, entendendo como momento chave, a lei da terceirização de 2017. Com a legislação posta a intervir na contratação e na inclusão dos terceirizados na categoria celetista de tempo determinado, podemos perceber que a transformação na terceirização trouxe uma formalização maior para aqueles trabalhadores que anteriormente estavam com vínculos ainda mais fragilizados.

Das contratações.

A seleção de mão de obra das empresas prestadoras de serviço é observada de três formas. A mais utilizada é a indicação de pessoas que já trabalharam em empresas do mesmo segmento anteriores, das quais são mantidas pela nova prestadora de serviço que venceu a licitação. A segunda é dada pela indicação pessoal entre empregado e empregador, sendo de forma informal e vista como um favor a familiares e amigos do contratado. A última forma de contratação observada é a da entrega de currículos direto no escritório da empresa, sendo com divulgação de abertura de vagas ou em momentos do ano.

Assim, temos entre os entrevistados três pessoas que mantiveram os contratos a partir de troca de empresas, duas por currículo e o restante por indicação. Além disso, podemos perceber nas entrevistas uma rotatividade de empresas que prestam serviços para a Universidade Federal de Viçosa, sendo que as mesmas têm acesso a um banco de dados direta ou indiretamente, onde está disposto a mão de obra a ser contratada. O banco de dados se mostra útil quando, em uma licitação, a empresa selecionada não tem sua sede localizada em Viçosa, sendo flexíveis na contratação temporária e recontratando os que já trabalhavam na Universidade com a empresa anterior, selecionando apenas os que mantiveram um bom rendimento. Na intenção de uma seleção de mão de obra com a mesma responsabilidade dos primeiros selecionados, os que se mantêm contratados listam várias pessoas próximas, indicando novos trabalhadores para qualquer vaga que a contratante oferecer.

Passando por uma rápida análise de currículo e uma simples entrevista, sendo ela mais explicativa sobre o serviço a ser prestado do que um questionário ao futuro contratado, segue-se para o segmento jurídico, onde cria-se um contrato, com salário mínimo (dependendo do serviço e carga horária a ser prestada), o valor da cesta básica, e o auxílio vale transporte. O contrato é firmado com três meses de adaptação ou experiência, seguindo com a formalização da assinatura da carteira de trabalho.

Para sete dos entrevistados, esse foi o primeiro trabalho de carteira assinada. As vagas de trabalho formal em Viçosa, para eles, não são abundantes, dada pela concorrência em relação ao nível escolar, sendo que foi na terceirização sua primeira oportunidade de contratação formal. Com base nos dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2018, 33,9% da população

viçosense recebia até meio salário mínimo. Em relação à informalidade do trabalho exercido na cidade, o trabalho na terceirização representa um discurso de esperança, apontado pelos entrevistados, de conseguir aumentar renda e se ter um mínimo de estabilidade.

Constatou-se que o acesso ao contrato de trabalho significou para muitos entrevistados uma melhora na situação ocupacional. A entrevistada SG3 que respondeu à pergunta de “qual foi o melhor emprego para você?”, dizendo que gostou de todos os empregos que já teve durante sua trajetória, indicou o trabalho da terceirização como:

Lá no último emprego que tive o trabalho era mais tranquilo, e assim, o salário pelo menos era melhor, ter o salário e o vale alimentação ajuda muito. Pelo menos de todos os trabalhos que já tive, esse de último [terceirização] foi o que eu mais gostei por conta disso. (SG3)

5.1. Trabalho e serviços que realizam

Neste capítulo, sintetizo todo o processo de trabalho que as pessoas entrevistadas realizam em suas funções, desde as relações pessoais, até a realização do serviço e as ferramentas utilizadas. Informa-se que nem todas as atividades são pautadas aqui, mas sim as mais comuns, pois o trabalho de certo modo é flexível, sendo observado um modelo chamado ordem de serviço que é dado a partir da demanda da Universidade.

5.1.1. Serviços gerais

Para as pessoas que estão inseridas nessa função dentro da UFV, são realizados os serviços de limpeza de todo o setor ou departamento, utilizando de produtos químicos e ferramentas manuais concedidos pela Universidade Federal de Viçosa. Também há a organização de cadeiras e mesas de todas as salas pertencentes ao setor responsável, bem como sua higienização. Organização de materiais e a limpeza dos mesmos, sendo determinado por ordem de serviço os dias que ocorrerão o “faxinão” (termo utilizado pelas entrevistadas). Neste dia, há uma inspeção realizada pelos funcionários da UFV, sendo relatado para o encarregado ou algum superior.

Além disso, existem pessoas encarregadas de lavar e higienizar os banheiros. Essas, têm adicionado em seu salário uma porcentagem a mais por estar expostas a diversas situações (insalubridade), sendo por saúde ou mesmo a integridade física da trabalhadora.

Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos. (BRASIL, 1974)

Foi indicado na entrevista que essa categoria não é garantida a todos/as, já que duas das entrevistadas reclamaram que também realizam esse serviço, mas não são colocadas como banheiristas (quem exerce a função apenas de lavagem dos banheiros).

5.1.2. Construção civil

Das pessoas entrevistadas na construção civil, cada uma exerce funções diferentes.

O auxiliar de pedreiro, como o próprio nome indica, auxilia na construção, movimentação de materiais e na preparação de terrenos, bem como no preparo de terra para pesquisa e na construção de edifícios. Tendo em mente as funções distintas que o próprio funcionário conceitua, o entrevistado atenta-se para o fato de realizar as mesmas funções dos contratados como pedreiros, mas não recebe o mesmo salário. Assim, o funcionário indica que a revisão de projetos bem como a possível alteração do mesmo também recai sobre suas funções, não sendo contabilizadas em suas horas de trabalho.

O Motorista de caminhões, tratores e maquinários em geral, realiza o deslocamento de grandes insumos, como areia e britas, mas também faz a clivagem de pedras, desmontes de estruturas e construção de poços/buracos para a preparação da construção.

O Encarregado é a pessoa responsável por fiscalizar e reportar as necessidades, erros e trabalhos dos funcionários. Sendo assim, o mesmo trabalha diretamente com a fiscalização dos processos de trabalho dos terceirizados de base e ainda sim, é fiscalizado pelo seu superior, o preposto.

Assim, de forma geral o mesmo indicou que a fiscalização serve mais para repassar ao escritório como estão sendo realizados os trabalhos e como cada indivíduo está atuando em suas funções. O mesmo conta que normalmente atende-se mais reclamações dos servidores da UFV sobre os serviços prestados, do que a própria fiscalização da empresa.

Na empresa prestadora de serviço na qual o eletricitista está inserido, o mesmo indica que trabalha apenas por ordem de serviço, fazendo pequenos reparos,

realizando auxílios na construção e estando à disposição da demanda dos servidores da UFV. Assim, ele indica que este serviço, apesar de não ser da área de graduação a qual formou-se, é mais rentável e mais calmo, mesmo tendo diversas reclamações a serem resolvidas (CC4).

5.1.3. Tecnologia da Informação

O entrevistado da terceirizada em Tecnologia da Informação realiza a manutenção, consertos e instalação de redes de internet/ethernet de setores da Universidade, bem como as ferramentas que utilizam as redes da Universidade, como desktop, notebooks e celulares. O TI1 mostrou que não tem muito problema em seu setor, principalmente por conta da Divisão da Tecnologia Da Informação (DTI) que a universidade tem. Em relação ao trabalho anterior em uma loja de concertos, o entrevistado afirma que no atual emprego não se sente muito sobrecarregado e nem com uma fiscalização sobre o serviço.

6. PERSPECTIVAS, RENDA E NÍVEL ESCOLAR.

A cidade de Viçosa tem as características de uma cidade do interior de Minas Gerais, sendo assim, a perspectiva rural e urbana se mescla. Tendo como base este fator, a percepção de uma vida melhor na zona urbana, atravessa o imaginário, fazendo com que muitas pessoas de certo modo ocupem os bairros periféricos, tendo como o cotidiano, o trabalho desde cedo. Na mesma via, Lourenço (2020) mostra uma realidade da mão de obra precarização brasileira, sendo que um dos principais fatores a ser observado é a escolaridade.

Assim, a população brasileira de baixa escolaridade, em grande parte oriunda do campo ou tendo seus pais com origem ali, foi atraída para as cidades com expectativas de melhoria de vida. Entretanto, encontrou empregos de péssima qualidade, mesmo quando formalmente estruturados. (Lourenço, 2020, p. 97)

Portanto, as percepções sobre a diferenciação quando correlacionamos a categoria escolaridade e trabalho, nos mostra que a influência dessa relação incide também na perspectiva que o indivíduo tem de si sobre o que se pode alcançar trabalhando. Desta maneira, na entrevista, revelou-se um mesmo sentimento de ascensão, só que com finalidades diferentes.

Quando indicado nas referências bibliográficas as mazelas e os ataques aos direitos trabalhistas da terceirização, bem como a exacerbada fiscalização conjuntamente com remunerações baixas, adentramos em perspectivas diferentes

do que se mostrou o trabalho terceirizado, em que elas são vistas como ascensão profissional, em parte pelas características do mercado de trabalho em Viçosa, em parte pela especificidade do trabalho no setor público. Desta maneira, e também compreendendo as formas de relações de trabalho dadas dentro da terceirização e expostas pelos autores aqui citados, percebeu-se que há um planejamento organizacional flexível, onde a empresa, bem como os modelos de contratação, a produção e a autonomia são analisadas previamente para uma gestão de investimentos e lucros eficientes, se mostrando flexível, estratégica e histórica.

Compreende-se esses três fatores como forma de se analisar a conjuntura de investimento, das quais as empresas podem se utilizar para ingressar no mercado da terceirização nas licitações públicas. Assim, o fator flexível, como já introduzido nas referências, identifica o estoque de mão de obra (a quantidade de trabalhadores em busca de emprego) da localidade onde a empresa quer atuar e analisa as formas de contratação que as licitações apresentam como necessárias, para concorrer. Assim, os padrões de contratação e produção são apresentados de diversas maneiras na licitação, seguindo um modelo básico (CLT e a CCT).

Estratégico, pelo sentido que, se oferta serviço apenas onde se demanda, fazendo com que empresas terceirizadas do setor de serviço não necessariamente se fixem na cidade, se flexibilizando para buscar oportunidades de produção em diversas localidades. Contando que os contratos não são com prazos indeterminados, a corporação viabiliza contratos empresa-empresa, relacionando os gastos com a produção e seus processos, planejando sua inserção em diversos mercados e nichos.

Histórico, pois, para a compreensão da análise dos outros dois fatores é dada pela percepção de desenvolvimento histórico sobre todos os fatores que envolvem a produção, a contratação de mão de obra e a venda de seus serviços. Na relação com a contratação da mão de obra, quanto mais precarizado for o histórico empregatício do trabalhador, melhor será para inserir suas estruturas de produção para o terceirizado.

Adentrando aos níveis escolares, quatro das pessoas entrevistadas têm como formação escolar o ensino fundamental básico (completo ou incompleto), três com ensino médio (completo ou incompleto) e duas com graduação. Dada por uma análise relacional do indivíduo sobre seu histórico empregatício, a perspectiva de melhorias e crescimento no campo do trabalho se mostra diretamente influenciada

pelo nível escolar, já que, percebendo tal histórico, os entrevistados percebem o estoque de emprego do município ligado a uma especialização da mão de obra e uma grande competitividade entre os trabalhadores para conseguir emprego. Assim, trabalhadores de nível básico (ensino fundamental e médio) indicam que as opções de emprego na cidade bem como a procura da empresa por mão de obra especializada não os favorecem, sendo deixados vagas de empregos com baixa remuneração e uma maior carga horária de trabalho. Além disso, esses trabalhadores foram inseridos no trabalho informal desde a menoridade, e em certo tempo viram nessa categoria a única opção para obter uma remuneração.

Nesse sentido, observamos diferentes perspectivas de melhorias de cargos e funções de trabalho, remuneração e autonomia ligadas diretamente ao nível escolar que os mesmos obtêm, já que o mercado de trabalho impõe condições para a contratação. A trajetória desses indivíduos foi marcada, não pela escolha de emprego e funções, mas pela aceitação de trabalhos disponíveis para eles. Portanto, os/as participantes das entrevistas construíram suas perspectivas em relação ao trabalho dado pelo processo de contratação que os mesmos já tinham passado. Logo, foi observado uma similaridade de respostas, conectando de certo modo o nível escolar, o mercado de trabalho e seu histórico empregatício. Agrupando tais respostas e utilizando das ferramentas de análise *laddering* (Oliveira, et al., 2009), aproximamos as falas e percebemos um padrão nos discursos dos terceirizados aqui analisados.

Tais padrões estão diretamente ligados ao nível escolar, já que no decorrer da vida no trabalho, este fator foi importante para a escolha ou aceitação dos empregos disponíveis no mercado. Assim, o mercado de trabalho molda as perspectivas desses trabalhadores, entendendo que o estoque de mão de obra buscada pela empresa não é escasso, sendo colhido certos tipos de especializações ou de mão de obra precarizada. Assim, agrupamos esses entrevistados em três níveis escolares, indicando suas perspectivas dada pela a escolaridade que os mesmos têm. São eles o Ensino Fundamental (completo ou incompleto) Ensino Médio e Graduado.

Os quatro entrevistados com ensino fundamental viram na terceirização uma melhoria no modo de contratação e nas condições de trabalho, tendo sua primeira carteira assinada dentro desse molde trabalhista. Como mencionado na fala da entrevistada SG3, o valor do salário e os auxílios foram pontos relevantes para este

grupo indicar o trabalho na terceirização como o melhor emprego ao longo do tempo. Em algumas das falas pode-se perceber algum indício de irritação ou insatisfação com o serviço prestado pelo trabalhador, mas como a entrevistada SG1 indica, *“nada melhor do que chegar no começo do mês e ter seu dinheirinho certo na conta e poder ir ao mercado fazer a compra de mês. Apesar de tudo o que acontece, eles [empresa] respeitam o dia de pagamento.”* O entrevistado CC3, encarregado de alguns trabalhadores simplifica sua satisfação em poucas palavras, *“pelo o que eu recebo, apesar de gostar muito de ser azulejista, quero permanecer cada vez mais lá.”*

Então foi observado nos/as entrevistados/as do ensino fundamental a percepção que o trabalhador tem sobre a necessidade de uma contratação deste tipo ser, de certo modo, sua melhoria de vida, apresenta-se na forma de melhores salários e de uma formalização empregatícia conjuntamente com os benefícios sociais que são defendidos pela própria CLT. Apesar desses elementos básicos de direito serem disseminados como necessário para qualquer trabalhador, nem todos têm a chance de se inserirem em formas de contratação mais formais.

Os terceirizados com ensino médio mostraram a perspectiva de melhoria na relação tempo de trabalho neste tipo de contratação. Mesmo, em alguns casos, com salários menores do que salários anteriores, o tempo regrado e o trabalho contínuo contribuem para atribuir a terceirização como o melhor emprego já ocupado, já que trabalham de segunda a sexta em um horário fixo e com benefícios das horas extras. Podemos perceber isso em falas parecidas com a do entrevistado CC1, das quais o mesmo indaga que, *“mesmo eu recebendo a mesma coisa que antes [terceirização], o trabalho é mais tranquilo, porque eu apenas dirijo e trabalho só de segunda a sexta. Antes eu tinha que trabalhar todos os dias normais e ainda ser garçom nos fins de semana. É difícil aguentar isso com uma família grande né?”*(CC1). A entrevistada SG2 salienta que, após o nascimento da neta, viu o trabalho na UFV como uma escapatória para ela conseguir cuidar e ficar com a mesma, - *Tenho mais tempo agora para cuidar das minhas crias* (risos ao fundo) – indagou ela. A entrevistada que antes era costureira, babá e doméstica, colocou a diminuição de seu tempo laboral como um benefício do trabalho. Mesmo ainda trabalhando de costureira eventualmente, a mesma se diz satisfeita com o trabalho e deixa transparecer em sua fala que a satisfação com a condição atual está relacionada ao maior tempo livre que ela tem atualmente.

Dentro do grupo de graduados, a percepção do trabalho terceirizado se apresenta de duas formas: Crescimento de carreira e novos desafios no cotidiano. A primeira se mostrou na fala do T11 que expõe a grande rotatividade de pessoas nos cargos e a possível promoção na carreira que se pode alcançar trabalhando na empresa. A segunda colocação, o crescimento profissional através do recorrente desafios que os terceirizados têm durante o trabalho, é salientado pelo entrevistado CC4, dizendo que, “cada dia eu cresço mais, vem novos desafios e aprendizagem no cotidiano”. Além disso, o CC4 emerge a questões sobre a falta de oportunidade na cidade de Viçosa para a área de formação superior do mesmo. Exercendo a função de eletricitista de nível técnico, o graduado em ciência da computação prefere candidatar-se a um cargo de nível médio do que se arriscar nas vagas para graduados, e diz que “nessas empresas que prestam serviços para outras eu tenho mais chance de conseguir algo com meu curso de eletricitista, do que apresentar meu certificado de graduado”. Apesar de gostar do que faz, o entrevistado indica uma insatisfação no salário tendo seu nível de escolaridade, mas expõe que *“prefiro ter essa função com chances de eu evoluir do que me manter estagnado na profissão e no rendimento.”* (CC4)

Desta forma podemos entender que, na percepção dos graduados, o que tem maior peso no trabalho que realizam na terceirização é o crescimento profissional, seja ele em ascensão em cargos ou mesmo no aprendizado ao decorrer dos dias. Portanto, a ascensão para esse grupo é pautada na relação da necessidade de crescer e produzir cada vez melhor, sendo de forma material ou imaterial (conhecimento), fazendo com que a qualidade da produção desses terceirizados esteja ligada não com o próprio indivíduo, mas sim pelo reconhecimento e a promessa de sempre se ter uma melhor estabilidade a partir da evolução dentro da empresa. A perspectiva de uma melhoria no trabalho desse grupo se dá não apenas na remuneração ou mesmo no tempo, mas também em quem avalia essa produção. A necessidade de um reconhecimento também pode ser percebida na maneira em que o próprio neoliberalismo impõe sua seleção de quem deve ou não exercer as funções (meritocracia).

Com isso, mesmo com todas as problemáticas vistas pelos teóricos com o desenvolvimento neoliberal nas relações de trabalho, e analisando o histórico trabalhista dos entrevistados com suas respectivas visões que esses têm sobre a terceirização, podemos perceber que, a teoria indica um mesmo objetivo das

empresas entre diversos campos do trabalho terceirizado, sendo ela a alta produtividade, com excelência na qualidade e remunerações básicas. Mas apesar disto, e relacionado aos trabalhos anteriores, a terceirização é vista pelos entrevistados/as como favorita entre as atividades remuneradas já realizadas. Temos que ter em mente todo processo histórico e sua construção em relação ao capital social e econômico para essas pessoas, e principalmente como essas relações nos revelam a satisfação individual com a atual carreira de trabalho.

7. AUTONOMIA

Entendendo a discussão proposta neste trabalho, a autonomia é gerenciada pelas empresas em diversos âmbitos do processo de trabalho. Sendo criando regras ou prescrições para realizar um serviço de qualidade, as empresas detêm normas de qualidade e produção a qual devem ser seguidas. Sendo de forma rígida ou flexível, o processo de produção mostra realidades diferentes.

Exemplificando, a autonomia nos processos de trabalho observado nos terceirizados da UFV é dada de forma diferenciada em cada setor ou cargo. Além disso, a autonomia está ligada ao fator de vigilância e intervenção no como fazer o serviço. A relação de trabalho se dá não somente entre empresa e empregado, mas também entre os terceirizados e os efetivados dos setores da UFV onde trabalham. Dessa forma a terceirização descaracteriza a posição direta entre a contratante e o contratado de forma jurídica, já que a prestação de serviço é na e para a UFV, mas sem vínculo com a mesma. Nas entrevistas esse distanciamento do contratante das empresas e dos trabalhadores se apresenta apenas na contratação, já que os entrevistados indicam que, em alguns setores, a fiscalização e os pedidos de realização de alguns serviços é feita na comunicação entre o servidor público e o terceirizado.

Sendo de forma flexível a intervenção dos modelos neoliberais nos processos e relações de trabalho, observamos como as empresas terceirizadas se mostravam para esses indivíduos, dando novas perspectivas ao que eles tinham como emprego. Sendo assim, em meio a pesquisa, percebeu-se que a categoria autonomia no processo de trabalho dos terceirizados não se apresentava de forma nítida, observando-a no contexto das respostas, elementos dessa categoria.

Como questionado ao longo do trabalho, a autonomia é, na maioria das vezes, associada a produção centrada no desenvolvimento humano, valorizando o

conhecimento e soluções dadas pelo próprio indivíduo sobre o seu trabalho. Como fator relevante para entender a satisfação do trabalhador, essa categoria se apresentou nas atividades realizadas, reforçando a relevância do tipo de contratação, a remuneração e a perspectiva de valorização. Logo, a autonomia para os terceirizados é observada dentro dos processos de trabalho, sendo ela reduzida e apresentada como forma de liberdade do saber fazer. O entendimento dos indivíduos sobre essa categoria de análise é indicado pelos mesmos como a não necessidade de a empresa explicar como ou quando fazer. Isso se dá, pois, os trabalhos realizados pelos mesmos são frutos de uma experiência de vida, não sendo requisitado uma especialização ou formação dos contratados sobre as tarefas. Portanto, buscamos compreender como esses processos aparecem na relação dos próprios indivíduos com o seu cotidiano.

7.1 As várias perspectivas sobre autonomia

Destacando a autonomia nos processos de trabalho dos terceirizados da Universidade Federal de Viçosa, colocando o tempo, o processo de produção e a relação interpessoal entre os outros trabalhadores do setor, , indicamos que a adequação da estrutura do processo de trabalho é dada a partir de cada realidade , podendo ser vista dentro da mesma estrutura, adaptações nos quesitos Categorias, Funções e Setores que os entrevistados estão inseridos.

Portanto, para as mulheres dos serviços gerais, a realização dos serviços de limpeza e organização do setor não é formalmente comunicado pela empresa, sendo dito nas entrevistas que as mesmas sabem o que fazer todos os dias, e salientam que não precisam que o chefe indique o que exatamente precisa naquele setor. Apesar disto, há a lista de tarefas a serem realizadas e a fiscalização da qualidade, onde as entrevistadas têm apenas a escolha da relação de tempo da tarefa em cada espaço, sendo as ferramentas, horários de serviço, intervalos e os espaços da realização da atividade escolhida pela a empresa. Mesmo compreendendo suas funções do cotidiano, as trabalhadoras dos serviços gerais recebem alguns pedidos ao longo da semana, sendo chamado de ordem de serviço. Essas tarefas pontuais surgem ao longo do dia, onde os servidores efetivos da UFV indicam lugares e tarefas vistos por eles como urgentes ou necessários para aquele momento. Desta forma, esses servidores fazem o pedido diretamente para o

terceirizado, ou informam à empresa para que a mesma possa realizar uma ordem de serviço.

Partindo disso, indicamos que há uma certa autonomia de como e onde necessita-se de ser realizado as tarefas diárias sem uma fiscalização rígida e direta da empresa. Compreendendo essa indicação, a autonomia apresentada acima, na realidade, está diretamente relacionada ao tipo de serviço que as SG estão inseridas, sendo essa atividade vista como uma função de caráter doméstico. Essas tarefas realizadas são entendidas pela empresa como básica e sem etapas complicadas a serem explicadas.

Para além da autonomia no processo diretamente de produção, a autonomia nas relações de trabalho também aparece como importante para a realização dos serviços. A entrevistada SG2, conta que no setor que ela mais gostou de trabalhar, as relações entre ela e os estudantes/servidores eram muito agradáveis, já que a terceirizada tinha a liberdade de utilizar-se do espaço com poucas restrições. No mesmo sentido, a mesma reclama que a empresa removeu ela desse setor e a colocou em outro, que para ela, não fazia sentido a explicação dada, sendo dito que, “para não pegar proximidade e intimidade, a empresa faz trocas a cada tempo. Fiquei triste quando saí do [nome do setor], eu gostava de todo mundo e todo mundo gostava de mim.” (SG2). Nesta citação, notamos um fator principal das empresas prestadoras de serviço, a descaracterização do terceirizado como empregado da Universidade. Sendo que nas relações de convívio cotidiano, a entrevistada não via diferença entre “eles” - contratados diretos da UFV - e “nós” – terceirizados. Assim, com a rotatividade de empregados dentro dos setores, as relações de trabalho priorizadas pela empresa se baseariam apenas entre terceirizados, distanciando o indivíduo e sua realidade das relações com outras categorias.

Neste sentido, as outras entrevistadas afirmaram que, apesar de existirem algumas poucas relações conflituosas, há experiências positivas, porque “sempre ‘tamo’ fofocando e rindo junto com todo mundo (risos)” (SG1). Apesar de uma tentativa de distanciamento que parece ser colocada sobre essa relação, as entrevistadas não indicam isso como um fator negativo para não gostar dos serviços, porque essa rotatividade “faz a gente conhecer mais pessoas ou ir para um setor melhor” (SG3).

No quesito tempo de realização das tarefas, a rigidez da contagem de trabalho não é observada nas falas das entrevistadas, sendo dito que elas são responsáveis por um ou dois setores, e que os serviços realizados têm que estar nas metas da empresa, limpando e organizando a partir do que se imagina ser necessário. Na fala da SG1, podemos observar que há uma autonomia no tempo em que se realiza o serviço. "Hoje em dia eu tenho que limpar dois setores, o da [nome dos setores] e o [nome dos setores]. Eu tenho que deixá-los limpos, eu divido o tempo com o tamanho do serviço que vou ter." A empresa indica os setores a serem realizados o trabalho e deixa livre como e quando fazer, sendo dada uma meta a ser cumprida. Podemos perceber também nas entrevistas que a fiscalização pela empresa não é realizada rigidamente, sendo feita mais vezes quando algumas pessoas do setor fazem reclamações ou pedidos de ordem de serviço para as empresas. Essa ideia anterior vem do próprio encarregado CC3, que indica que a fiscalização do serviço é tranquila, sendo que "recebemos mais reclamações do setor, ou quando eles querem que façam algo a mais do que já é feito."

Na construção civil, temos três distintos cargos, com o entendimento sobre a autonomia parecidos, mas responsabilidades diferentes. Entendendo que a autonomia é a aproximação da máxima tomada de decisão do indivíduo sobre algum momento do seu cotidiano, os trabalhadores desse setor apresentaram perspectivas similares no que se refere à autonomia. Apesar de terem encarregados e mestres de obras para dar as ordens, o auxiliar de pedreiro sempre está na preparação do material ou espaço que o pedreiro vai produzir, desta forma, apesar das ordens de serviço serem específicas, como a capina em lote ou mesmo uma escavação, sempre haverá uma pessoa para inspecionar o serviço final, já que há a necessidade de estar do jeito esperado para começar a próxima tarefa.

O entrevistado com a função motorista, tem em sua rotina o recebimento da ordem de serviço diária, que pode ser realizar do transporte à clivagem, sendo a seu critério o tempo que vai usar para prestar o serviço. Mas essa autonomia se reduz quando o mesmo tem a necessidade de esperar outros terceirizados realizarem seus serviços para finalizar o dele. Já o electricista trabalha apenas na forma de ordem de serviço, observando a autonomia no tempo, o mesmo tem que esperar a tarefa chegar em suas mãos para classificar a prioridade dos serviços a serem prestados. A autonomia aqui é flexível e cooperativa, já que, mesmo com divisão individual do tempo dado para cada tarefa, tudo vai depender de outras pessoas,

seus serviços e necessidades. Apesar dessas observações, o processo de trabalho se mostra dentro de um padrão, sendo como, onde e o período em que a tarefa deve ser realizada, uma decisão exclusiva da empresa e das necessidades da UFRV. Assim, a autonomia se restringe à uma tomada de decisão mínima, enquadrando os serviços dentro de uma estrutura organizacional de horários que seja cooperativo entre todas as funções da construção civil.

Podemos perceber isso na fala do CC1, onde o mesmo opta por “bater o cartão do almoço para continuar o trabalho, mas só almoçar depois que o serviço necessário naquele momento estiver pronto. Essa tomada de decisão é do próprio terceirizado como o mesmo indica, já que há fiscalização da própria empresa sobre os horários obrigatórios de pausa. Mesmo sabendo que a empresa obriga os mesmos a seguirem fielmente os horários de bater ponto, os trabalhadores desse setor privilegiam a realização do trabalho, e negociam informalmente as pausas, apresentando como argumento a necessidade de a construção civil ser flexível, já que o material, as ferramentas e o serviço neste setor não podem esperar. Isso se dá pois se leva em consideração o tempo de secagem do material de construção, a chegada de ferramentas, ou mesmo a velocidade de uma escavação.

Diferentemente das pessoas que trabalham nos serviços gerais, o setor, local e afazeres da construção civil mudam a cada demanda, das quais há uma rotatividade setorial diária, sendo uma decisão apenas da empresa. Observando as relações de trabalho desses terceirizados, para com outros trabalhadores, os entrevistados afirmaram que têm um contato mínimo com outras categorias de trabalho, permanecendo essa relação mais restritiva entre eles, os próprios terceirizados. Apesar dos trabalhos que os mesmos realizam em diversos setores, o serviço prestado pelos mesmos tem um distanciamento social maior, tendo um contato menor com outros servidores e estudantes em comparação aos serviços gerais. Desta maneira, a pergunta sobre a relação dos entrevistados com outras categorias de emprego se mostra um pouco imaginária, dada que essa relação se mostra na intermediação servidor – encarregado – terceirizado.

Na realidade do entrevistado do setor de Tecnologia da Informação, o mesmo indica que seu trabalho é tranquilo, sendo realizado através de ordem de serviço, podendo ser feito por muitas vezes, a manutenção através do telefone ou e-mail. O mesmo indica que a relação com os outros servidores é agradável, mesmo “tendo reclamação, a gente sempre joga a culpa no chefe ou setor, e como lá no [nome do

setor] todo mundo é de boas, eles sempre concordam com a gente. A gente não mente né, eles [empresa] sabem disso.” (T11). Na percepção da discussão construída até aqui, podemos perceber que o entrevistado com graduação tem uma maior autonomia, pois o mesmo pode realizar suas tarefas em dias e horários que desejar, realizar tarefas em casa e realizar feedbacks para a empresa de modo a alterar algumas exigências ou modos de produção da empresa. Mesmo sabendo de todo o processo de vigilância ou cobrança dos supervisores, o terceirizado indica uma relação de companheirismo com o supervisor e ainda indaga se o mesmo compreende o serviço e a desculpa que o trabalhador fala para as pessoas da UFV.

7.2 A autonomia dos terceirizados e seus processos de trabalho

Partindo dos resultados obtidos nas entrevistas, percebemos que os terceirizados identificam dimensões de autonomia em seu processo de trabalho. Mas, entendendo nosso conceito de autonomia, não podemos dizer que a mesma se mostra completamente efetiva, já que, a tomada de decisão para a maior parte dos e dos(as) entrevistados(as) advém exclusivamente da empresa. Assim o terceirizado está em uma estrutura de produção que há uma grande intervenção da empresa com o seu trabalho, mesmo que os mesmo não percebam isto diretamente.

Assim, para tentar entender de que autonomia apresentaremos, aproximaremos a realidade dos terceirizados na ótica da autonomia de Rosenfield (2004) e Kovács (2006), que indicam na construção dos modelos de trabalho flexíveis, um desenvolvimento diferenciado da autonomia em relação ao nível escolar da qual a função exercida pelo trabalhador está inserida.

Ao analisar os dados e construir esta monografia, pode-se perceber que a escolaridade e a especialização necessária para cada trabalho estão relacionadas aos padrões de produção esperados de cada trabalhador. Mas dentro dessa distinção, pode-se perceber dois fatores para o aumento ou restrição da autonomia sobre o processo de trabalho, sendo eles o produto (serviço) e o conhecimento (especialização). Apresentou-se que, quanto maior o nível escolar (especialização), mais liberdade nos processos de produção pode ser observada. Indicamos em primeiro momento a palavra liberdade, já que a autonomia se restringe ao processo direto entre o trabalhador e seu serviço podendo ser observado a tomado de decisão e modificação da estrutura de produção dada pela visão do trabalhador sobre seus processos, o cotidiano e resolução individual de problemas sem necessariamente

depender da intervenção da empresa (KOVÁCS, 2006). A liberdade está apresentada aqui como a alusão ou a escolha do que, ou como, fazer as tarefas, mas sempre seguindo uma base de regras que a empresa impõe. Assim, a liberdade se insere como um dever a ser cumprido, importando apenas a qualidade, grande produção e o respeito às regras básicas.

Para a base de entendimento desta análise, utilizaremos alguns conceitos de autonomia para traçarmos o que realmente é, e o que se encontrou na realidade. Portanto, como primeiro, a autonomia real é dada quando o indivíduo, com seu poder de escolha e decisão, toma as rédeas de toda a produção de seu trabalho, indicando uma produção individual e sem interventores. Assim, o indivíduo se torna sujeito da sua própria produção e história, criando e produzindo soluções a partir de seu cotidiano, de forma espontânea e sem obrigação (ROSENFELD, 2004). O segundo conceito é visto quando a autonomia é dada/cedida pela empresa, sendo uma obrigação. Portanto, no lugar da improvisação de cada indivíduo no cotidiano, veremos uma busca por soluções dos imprevistos, e a formalização das mesmas dentro das normas da empresa, fazendo com que, caso surjam os mesmos imprevistos, os trabalhadores terão que usar da prescrição já elaborada para essa situação.

O trabalhador, ao criar uma solução diante do imprevisto, contribui para a normalização das iniciativas a serem tomadas nos casos repetentes. No lugar de uma autonomia real, o que surge é uma autonomia outorgada. A autonomia real remete à criação e à improvisação, enquanto a autonomia outorgada remete à prescrição "os trabalhadores devem ser autônomos", de maneira a inserir o inesperado à regra. (ROSENFELD, 2004, p.206).

Desta forma, a autonomia observada entre os trabalhadores terceirizados não se enquadram nesse sentido, já que os mesmos obedecem a horários, regras e indicam apenas a decisão de, entre as tarefas, quais necessitam de mais atenção no momento. Então, percebe-se de certo modo um mínimo de autonomia no trabalho terceirizado, mas como categorizá-lo de forma a entender a terceirização como um modelo da flexibilização e as novas formas de trabalho?

Para entendermos melhor essa situação, precisamos retornar as referências e observar todo o processo de transformação da estrutura capitalista, e como a flexibilização é dada no trabalho. Como já descrito como fator também flexível, a autonomia se insere na perspectiva de se ter produções rápidas, com custos baixos e responsabilidades empresariais mais moldáveis. O desenvolvimento da flexibilização se deu estruturalmente na organização empresarial e capitalista, mas

não necessariamente produziu um modelo de produção a ser seguido necessariamente em todos os lugares, setores ou empresas. Emergindo o conceito de empresa flexível de Kovacs (2006), a autora de certo modo generaliza a autonomia nos processos de produção, e indica que o olhar deve ser sobre a flexibilização da organização da empresa, pois é nesta ótica que as empresas vão saber qual modelo de produção se enquadram melhor em cada realidade. Sendo assim, e interligando os fatores, a ideia de autonomia emergida nas entrevistas, está mais associada à flexibilidade dos padrões empresariais do que a relação indivíduo e produção.

A base da autonomia dos terceirizados de nível médio e fundamental se mostra de forma semelhante à que vemos na produção neo-taylorista/taylorista, da qual se tem pouca ou nenhuma autonomia do trabalhador sobre o processo de produção. As empresas que utilizam dessa estrutura, normalmente são contratadas para realizarem serviços vistos como não centrais, ou periféricos, dada pela função de atividade-meio. Aqui, aproximamos este conceito em relação ao que podemos perceber da empresa na relação instituição e prestadora de serviço. Portanto, podemos perceber em nosso campo, sobre o perfil da empresa prestadora de serviço:

As “empresas-cabeça” com poder de definição e de controlo sobre todo o processo produtivo (o que se passa na cadeia produtiva) concentram as áreas e funções-chave e o trabalho qualificado. Nestas empresas utilizam-se formas de organização do trabalho que exigem polivalência e implicam autonomia no trabalho. Por sua vez, nas “empresas-mão” dependentes das “empresas-cabeça”, sem poder de definição e controlo sobre o processo produtivo, predomina o trabalho de execução rotineiro e desqualificado, limitando-se o espaço do trabalho proporcionador de autonomia para um núcleo reduzido que se dedica às funções de direção e controlo (CASTILLO, 1994b apud KOVAC 2006, p.49).

Assim, nos modelos flexíveis, que valoriza o conhecimento e a troca de informações, podemos perceber que nas funções base dos serviços gerais e da construção civil (Faxineira, pedreiro e seu auxiliar, motorista, entre outros) as empresas recorrem aos padrões fordistas e taylorista de produção e inserem as ferramentas de controle, bem como a autonomia dos trabalhadores, nas estruturas flexíveis. A flexibilização se mostra mais no viés de contratação, organização empresarial, e precarização, do que na autonomia e seus processos de produção. Desta maneira, a flexibilidade é vista nas escolhas de estruturas e modelos as quais as corporações vão utilizar, podendo mesclar ferramentas e modelos de produção de diferentes princípios, em uma mesma empresa. A empresa não perde o caráter

flexível, pelo contrário, ela utiliza do mesmo para entender como se arrecada mais e quais modelos serão melhor aproveitados na produção.

Mesmo com um princípio semelhante ao taylorismo, haverá o aparecimento da competitividade, dando perspectivas autônomas para incentivar o terceirizado a se responsabilizar pelo seu trabalho bem como realizar mais serviços. Com isso, a busca por uma aprovação dentro da empresa mostra-se presente no cotidiano, fazendo com que esses indivíduos trabalhem a mais por reconhecimento, levando assim a permanência nos cargos.

Apesar de não ser levantado esse questionamento ao longo da monografia, podemos relacionar as possíveis visões de autonomia, relacionando-as com a liderança paternalista, sendo que, como uma família, as relações entre chefes, empregados e servidores da UFV se mostrem informal, amigáveis e protetivas de certo modo. Sem delongas, a liderança paternalista entre encarregados/chefes e os empregados se apresentou de certo modo nas falas, mas para além disso, o 'patrão informal', empresa contratante do serviço, exerce também essa função, já que fiscalizam e realizam pedidos de serviços a serem realizado.

8. CONCLUSÃO

Emergir a autonomia na contemporaneidade é de grande importância, pois a mesma revela condições dos novos processos de transformação no mundo social, político e do trabalho. A flexibilização aparece para investir na produção humana, onde o conhecimento se torna o central, e faz o produto/serviço ter o valor a partir desse processo. Percebemos que a mão de obra, especializada ou não, se insere no campo do trabalho dependendo de diversos fatores. A não especializada (nível escolar baixo), é a mais precarizada, pois há pouca ou nenhuma escolha do emprego, dos processos de trabalho ou autonomia. Os processos de privatização no Brasil, bem como o aumento da flexibilização das empresas, mostram que os modelos organizacionais flexíveis são a opção do capitalismo para obter mais lucros, excelência na qualidade e incentivando a mais exploração da mão de obra.

Dentro das Universidades Públicas podemos observar um modelo diferenciado de terceirização, já que as empresas têm que seguir o processo de licitação e obedecer a um contrato, das quais a própria instituição fiscaliza toda a prestação de serviço, bem como os processos de trabalho dos terceirizados. Mesmo compreendendo sua responsabilidade com tais trabalhadores, a instituição preza

pela terceirização e vê vantagens no distanciamento entre contratante dos serviços e os trabalhadores dessa categoria. Para além da redução de custos, como já mencionado, a facilidade de demitir um terceirizado também é vista como ponto positivo, e argumentam, segundo Olher (2013), que a competitividade é um fator importante para uma qualidade no serviço, sendo que se o indivíduo não está apresentando bons resultados, o mesmo pode ser substituído.

A partir deste trabalho apresentado aqui, podemos perceber que a terceirização como modelo de flexibilização dos processos de trabalho tem como fator importante, a autonomia. Tal categoria é apresentada de diversas formas, e não necessariamente vai seguir um padrão, mas sim, se moldar a uma forma organizacional que melhor se enquadra na realidade. Sendo através de contratos entre empresas ou através de licitações, a autonomia no processo de trabalho vai depender de fatores como: escolaridade, funções contratadas, relações de trabalho e a oferta de mão de obra disponível.

A autonomia está associada a diversos eixos da sociedade, analisar e entender essa categoria em diversos âmbitos é de profunda necessidade. Aqui analisamos no âmbito do trabalho, onde a mesma está centralizada desde a contratação, até o serviço finalizado do terceirizado(a). Assim, percebemos que os modelos e estruturas da terceirização com funções de nível básico e médio observadas na UFV, apresentam uma autonomia que se aproxima dos modelos neotaylorista, caracterizado por organização do trabalho fragmentada, com alargamento e rotatividade de tarefas. A autonomia neste caso está relacionada com a baixa incidência de tomada de decisão e a fiscalização que não é visível pelo trabalhador, mas está fortemente presente. A qualidade é prezada ao máximo, não permitindo falhas ou substituindo trabalhadores que não demonstram excelência no serviço. A mão de obra precarizada é a base da contratação das empresas prestadoras de serviço analisadas aqui, deixando para as funções com mais autonomia e remuneração a mão de obra especializada. Compreende-se, pois, que nem sempre a flexibilização nos leva à autonomia, por entender a dependência da empresa sobre a realidade local, bem como os setores de produção, licitação e a mão de obra.

9. BIBLIOGRAFIA;

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão o novo proletariado de serviço na era digital**. 1 ed. - São Paulo. Boitempo 2018

_____. **Os sentidos do trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. - [2.ed., 10.reimpr. rev. e ampl.] - São Paulo, SP : Boitempo, 2009

_____. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez/UNICAMP, 1995

ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. **As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital**. Educ. Soc. , Campinas, v. 25, n. 87, pág. 335-351, agosto de 2004. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302004000200003&lng=en&nrm=iso>. acesso em 26 mar. 2020. .

AGUIAR, Thais Florencio de. **Autonomia como fundamento da democratização da democracia**: Algumas ferramentas teóricas do Spinozismo. Gavagai, Erechim, v. 4, n. 1, p. 15-40, 2017.

ASSUNÇÃO-MATOS, Alfredo ; de BICALHO, Pedro Paulo Gastalho. **Revista Psicologia**: Organizações e Trabalho, UFRJ, abr-jun 2016. p. 120-129.

BARBOSA, Vinícius Gozdecki Quirino, **A interferência da política neoliberal no direito fundamental ao trabalho**. edição especial. Revista Esmat 2017. Disponível em: http://esmat.tjto.jus.br/publicacoes/index.php/revista_esmat/article/view/217

BRASIL, **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm> Acesso em: 05 de maio de 2019

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho. **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)**. Brasília, DF, ano base 2019.

CARDOSO, Adalberto Moreira. **A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil**. Plural; Sociologia, USP, São Paulo. 2003. p. 229-232.

COSTA, Ana Maria Nicolaci da; DIAS, Daniela Romão; LUCCIO, Flávia Di. **Uso de Entrevistas On-Line no Método de Explicitação do Discurso Subjacente (MEDS)**. Psicologia: Reflexão e Crítica, 22(1), 36-43.

COSTA, Márcia da Silva. **Terceirização no Brasil**: velhos dilemas e a necessidade de uma ordem mais incluyente. Cad. EBAPE.BR, v. 15, nº 1, Rio de Janeiro - 2017

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1987.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 3 Ed. São Paulo: Atlas S.A.

GRANZOTTO, Tânia Maria. **A implementação de ações neoliberais nas universidades públicas.** *Revista Serviço Social & Saúde*. UNICAMP Campinas, v. X, n. 12, Dez. 2011.

HAGUETTE, Maria Tereza Frota. **Metodologias Qualitativas da Sociologia**. 14^a Ed. Editora Vozes 1987.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna**. 17. ed. [Trad. Adail Ubirajara Sobral; Maria Stela Gonçalves] São Paulo: 2008.

HENIG, Edir; LEITE, Suellen. Terceirização nas universidades públicas a partir da percepção das classes representativas: o caso da Universidade Federal de Rondonópolis. *RELACult - Revista Latino-Americana de Estudos em Cultura e Sociedade*. 2020. Acesso em: 21 de abril de 2021. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/346403779_Terceirizacao_nas_universidades_publicas_a_partir_da_percepcao_das_classes_representativas_o_caso_da_Universidade_Federal_de_Rondonopolis

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Demográfico 2010: características da população e dos domicílios: resultados do universo**. IBGE. Sidra: sistema IBGE de recuperação automática. Rio de Janeiro, 2011a. Disponível em: . Acesso em: mar. 2020.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios - PNAD - 1999 à 2015**. Rio de Janeiro, 2011a. Disponível em: . Acesso em: mar. 2020.

KREIN, José Dari. **O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: Consequências da reforma trabalhista**. *Tempo Social, revista de sociologia da USP*, v. 30, n. 1 pp. 77-104

KOVÁCS, Ilona. **Novas formas de organização do trabalho e autonomia no trabalho**. *SOCIOLOGIA, PROBLEMAS E PRÁTICAS*, n.º 52, 2006, pp. 41-65

LOURENÇO, Aline da Costa. **Precarização do trabalho e reorganização da mão de obra no contexto de pandemia**. *Revista Novos Rumos Sociológicos*. v.8, nº 14. 2020. Acesso em: 19, fev. 2021. Contem em: <https://periodicos.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/NORUS/article/view/19989>

LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza. **Terceirização: a derruição de direitos e a destruição da saúde dos trabalhadores**. *Serv. Soc. Soc.*, São Paulo, n. 123, p. 447-475, Set. 2015. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-66282015000300447&lng=en&nrm=iso. Acessado em 24 Mar. 2020

MACEDO, Priscilla M. S.; XEREZ, Rafael M. **A sociedade da informação e o Teletrabalho: considerações sobre a jornada extraordinário de trabalho**. *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*. Brasília, 2016. v. 2, n. 1. p. 77-92 Jan/Jun.e-ISSN: 2525-9857.

MARX, Karl. **O Capital: Crítica da Economia Política**. Volume I, Livro Primeiro, Tomo I. Nova Cultural: 1985a.

NERY, Manoel Fernandes. **Trabalho precário no Setor Público Federal: a situação dos terceirizados em três Universidades Federais, em três estados da região Sudeste.** Dissertação (Mestrado em Administração) Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas. Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, ES, 2011.

OLHER, Bruno Silva. **Terceirização das atividades de apoio em Instituições Federais de Ensino da Zona Da Mata de Minas Gerais.** Dissertação (Mestrado em Administração), Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, MG, 2013.

OLIVEIRA, Marta Olivia Rovedder de; REGO Bruno Bordeaux; ALVES, Denise Avancini; MACHADO, Fernanda Nedwed; SLONGO, Luiz Antonio Uma comparação entre entrevistas face to face e entrevistas online via chat, aplicando-se a técnica laddering. **Gestão & Regionalidade**, 2009. p. 57-72 . Disponível em <https://seer.uscs.edu.br/index.php/revista_gestao/article/view/195/113 > Acesso em: 12 de Abril de 2021.

OLIVEIRA, Renato Almeida de. **A concepção de trabalho na filosofia do jovem Marx e suas implicações antropológicas.** Kínesis, Vol. II, nº 03, Abril-2010, p. 72 - 88

OLIVEIRA, Roberto Vêras de. **Sindicalismo e terceirização no Brasil: pontos para reflexão.** Cad. CRH, Salvador , v. 28, n. 75, p. 545-567, dez. 2015 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792015000300545&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 26 nov. 2020.

OLIVEIRA, Allef Batista. **Os impactos da Lei nº 13.429/2017 (lei da terceirização): evolução ou precarização.** JusBrasil, 2019. Acesso em: 03/2020, disponível em: <https://jus.com.br/artigos/74232/os-impactos-da-lei-n-13-429-2017-lei-da-terceirizacao-ou-evolucao-ou-precarizacao>

PELATIERI Patrícia; COELI, Regina; IBARRA, Camargos Antonio; MARCOLINO, Adriana. Terceirização e precarização das condições de trabalho: condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. Contém *in*: **Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate** – Brasília : Ipea, 2018a.

PELATIERI Patrícia; MARCOLINO, Adriana; HORIE, Leandro ; da COSTA, Luís Augusto Ribeiro. COELI, Regina. As desigualdades entre trabalhadores terceirizados e diretamente contratados: análise a partir dos resultados de negociações coletivas de categorias selecionadas. Contém *in*: **Terceirização do trabalho no Brasil : novas e distintas perspectivas para o debate** – Brasília : Ipea, 2018b.

PINZANI, Alessandro. **Solidariedade e autonomia individual.** DoisPontos, Curitiba, São Carlos, vol. 7, n. 2, p.157-173, outubro, 2010

RODRIGUES, Francisco Demetrius Monteiro; SANTOS, José Márcio dos; SILVA Priscila de Souza. **Perfil dos trabalhadores terceirizados no Brasil.** Revista da ABET, v. 19, n. 1, 2020.

ROSENFELD, Cinara L.; ALVES, Daniela Alves de. **Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho**. Dados, Rio de Janeiro, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0011-52582011000100006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 19 mar. 2021.

ROSENFELD, Cinara L.; ALMEIDA, Marilis L. de **Contratualização das relações de trabalho**: embaralhando conceitos canônicos da sociologia do trabalho. Revista de Ciências Sociais, n. 41, Outubro de 2014, pp. 249-276

ROSENFELD, Cinara L. **Autonomia outorgada e apropriação do trabalho**. Sociologias, Porto Alegre, ano 6, no 12, jul/dez 2004, p. 202-227

_____. **Trabalho, empresa e sociedade**: a teoria do reconhecimento de A. Honneth e o teletrabalho. In: V Workshop Empresa, Empresários e Sociedade, 2006, Porto Alegre. O mundo empresarial e a questão social, 2006.

ROSSO, Sadi Dal. **O ardil da flexibilidade**: os trabalhadores e a teoria do valor. 1 ed. - São Paulo. Boitempo 2017.

SCHMIDT, B.; PALAZZI, A.; PICCININI, C. A. Entrevistas online: potencialidades e desafios para coleta de dados no contexto da pandemia de COVID-19. **REFACS**, Uberaba, MG, v. 8, n. 4, p. 960-966, 2020. Disponível em: <<http://seer.uftm.edu.br/revistaeletronica/index.php/refacs>>. Acesso em: 29 de março 2021

Sousa, F. (2013). **Terceirização e flexibilização das normas trabalhistas**. Revista Prolegómenos. Derechos y Valores, 16, 31, 189-201.

SOUSA, Fernando Pires de; SOBRAL, Fábio Maia; MACAMBIRA, Júnior. Terceirização no processo de acumulação capitalista, suas imbricações com as formas de trabalho produtivo e improdutivo e manifestações. Contém *in*: **Terceirização do trabalho no Brasil**: novas e distintas perspectivas para o debate – Brasília : Ipea, 2018

VARGAS, Francisco Beckenkamp. **Trabalho, emprego, precariedade**: dimensões conceituais em debate. Caderno CRH, Salvador, v. 29, n. 77, p. 313-331, Maio/Ago. 2016.